



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

El clima organizacional y el desempeño docente en I.E. Sor Ana de los
Ángeles, Callao, Perú, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Celia Elena Dianderas Chavez (ORCID: 0000-0001-9308-4349)

ASESOR:

Dr. Rafael Garay Argandoña (ORCID: 0000-0001-9608-6342)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A mi familia que me apoya y me fortalece para seguir adelante en todos los sentidos.

Agradecimiento

A los Docentes de la Universidad César Vallejo por ser la guía necesaria para realizar este estudio. A los directores y docentes de las instituciones educativa Sor Ana de los Ángeles, quienes me apoyaron para realizar la investigación.

PÁGINA DEL JURADO

Declaratoria de autenticidad

Yo Celia Elena Dianderas Chávez estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “El clima organizacional y el desempeño docente en I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Perú, 2020” presentada, en 71 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 16 de junio de 2020.



Firma

Presentación

Se presenta ante los señores miembros del Jurado de tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, la tesis cuyo título es: “El clima organizacional y el desempeño docente en I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Perú, 2020”

Ha sido desarrollada con la finalidad de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020, determinándose que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente. La tesis está desarrollada en siete capítulos.

En el primer capítulo se da a conocer la realidad problemática, el fundamento de sus variables, la justificación respectiva, el planeamiento del problema y sus objetivos. En el segundo capítulo se muestran las variables de investigación, la operacionalización, la metodología empleada, tipo y diseño de estudio, la población y muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis empleado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se enuncian los resultados del estudio y el cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo refrenda las conclusiones de la investigación, en el sexto se sustentan las recomendaciones. Finalmente se presentan las referencias y los nexos que dan consistencia a los enunciados en los capítulos anteriormente enunciados.

La presente tesis ha sido efectuada teniendo en cuenta el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestra en Administración de la Educación.

Índice

| | |
|------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del urado | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | x |
| Resumen | xi |
| Abstract | xii |
| I. Introducción | 1 |
| II. Método | 12 |
| 2.1.Tipo y diseño de investigación | 12 |
| 2.2.Operacionalización de variables | 13 |
| 2.3.Población, muestra y muestreo | 14 |
| 2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 14 |
| 2.5.Procedimiento | 16 |
| 2.6.Método de análisis de datos | 17 |
| 2.7.Aspectos éticos | 17 |
| III. Resultados | 18 |
| V. Conclusiones | 27 |
| VI. Recomendaciones | 28 |
| Referencias | 29 |
| Anexos | 34 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 34 |

| | |
|---------------------------------------------------------|----|
| Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos | 37 |
| Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos | 40 |
| Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos | 46 |
| Anexo 5: Consentimiento informado | 47 |
| Anexo 6: Base de datos | 48 |
| Anexo 7: Estadística | 51 |
| Anexo 8: Evidencias | 62 |

Índice de tablas

| | |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. <i>Operacionalización del clima organizacional</i> | 13 |
| Tabla 2. <i>Operacionalización del desempeño docente</i> | 13 |
| Tabla 3. Ficha técnica del instrumento de clima organizacional | 15 |
| Tabla 4. Ficha técnica del instrumento de desempeño docente. | 15 |
| Tabla 5. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento | 16 |
| Tabla 6. <i>Confiabilidad de los instrumentos</i> | 16 |
| Tabla 7. Distribución de frecuencias de Clima organizacional | 18 |
| Tabla 8. Distribución de frecuencias de Clima organizacional | 19 |
| Tabla 9. Distribución de frecuencias de Desempeño docente | 20 |
| Tabla 10. Distribución de frecuencia de Desempeño docente | 21 |
| Tabla 11. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman | 22 |

Índice de figuras

| | |
|-------------------------------------------------------|----|
| Figura 1. Niveles de la variable Clima organizacional | 18 |
| Figura 2. variable clima organizacional | 19 |
| Figura 3. Niveles de la variable desempeño docente | 20 |
| Figura 4. variable desempeño docente | 21 |

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020. La metodología que se empleó para esta tesis estuvo relacionada con un enfoque cuantitativo, de tipo básica correlacional descriptiva. La muestra estuvo conformada por 60 docentes de la institución educativa Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020.

También, el instrumento fue sometido a una prueba piloto antes de ser aplicado, para corroborar la fiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, se procesaron los datos de cada cuestionario alcanzando un nivel de confiabilidad del Clima organizacional de 0,952 y de Desempeño docente de 0,961. La confiabilidad de los 2 instrumentos tiene una correlación de confiabilidad excelente.

Entre los resultados más resaltantes que se han obtenido de la población estudiada, en la variable Clima organizacional se observa que, del total de 60 docentes el 38,3% lo presenta en el nivel medio y 40% en el nivel alto, y en relación al desempeño docente presenta el 16,7% en el nivel bajo y 75% en el nivel alto, podemos concluir que el clima organizacional permite crear un ambiente de respeto, comunicación efectiva y trabajo en equipo lo que contribuye a un buen desempeño docente.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño docente, administración educativa.

Abstract

This research work aimed to determine the relationship between the organizational climate and teaching performance at the I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Peru, 2020. The methodology used for this thesis was related to a quantitative approach, of a descriptive correlational basic type. The sample was made up of 60 teachers from the educational institution Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Peru, 2020.

Also, the instrument was subjected to a pilot test before being applied, to corroborate the reliability of the instrument, the Cronbach's Alpha test was used, the data of each questionnaire were processed, reaching an organizational climate reliability level of 0.952 and of teaching performance of 0.961. The reliability of the 2 instruments has an excellent reliability correlation.

Among the most outstanding results that have been obtained from the studied population, in the Organizational Climate variable it is observed that, of the total of 60 teachers, 38.3% present it at the medium level and 40% at the high level, and in relation When teaching performance presents 16.7% at the low level and 75% at the high level, we can conclude that the organizational climate allows creating an environment of respect, effective communication and teamwork, which contributes to good teaching performance.

Keywords: *organizational climate, teaching performance, educational administration.*

I. Introducción

A nivel internacional, vemos casos de cómo el clima laboral dentro de una organización repercute en el logro de los objetivos de instituciones educativas reflejadas en leyes de la educación, específicamente repercute en el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes, en este punto muchos países se analizan su calidad educativa en las pruebas PISA, cuyas siglas provienen de su nombre en inglés Programme for International Student Assessment. Según Zambrano, Ramón y Espinoza (2017) la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD), “PISA está diseñado para conocer las competencias, o, dicho, en otros términos, las habilidades, la pericia y las aptitudes de los estudiantes para analizar y resolver problemas, para manejar información y para enfrentar situaciones que se les presentarán en la vida adulta y que requerirán de tales habilidades”. (p. 5). En el 2018 la prueba fue aplicada no solo a los 37 países miembros de la OCDE, sino también a 42 países adicionales, con el objetivo de medir su nivel de comprensión lectora, comprensión en ciencias y en matemáticas. Estas estadísticas ayudan a conocer los estándares de calidad que realiza toda organización en base al equilibrio del trabajo de una institución, que está en función a la organización instituciones y desempeño docente, estas son acciones que se ejerce desde la cabeza hasta los estudiantes.

A nivel nacional, en Perú contamos con la Ley General de la Educación, donde se establecen lineamientos de las acciones educativas, que la parte administrativa debe asimilar para orientar el trabajo organizacional, dentro ello se han dado lineamientos y herramientas para medir el desempeño docente que llevaría a una evaluación de permanencia en el cargo, creando inestabilidad emocional en algunos docentes que temen por la conservación del puesto de trabajo, sí también se crea un clima organizacional inestable pues la permanencia de los directivos es punto importante, pues son cambiados dentro de un período de tiempo.(MINEDU, 2019).

En la I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020, se ha experimentado cambio de autoridades tales como directores y subdirectores que forman el eje de gestión, esto hecho ha permitido a los demás actores, tomar decisiones acerca del trabajo que se debe realizar, es decir un trabajo individualizado, creando un clima inestable, desmotivación y falta de identificación con la institución, pues se obtiene diversos resultados y diferentes acciones frente a una situación conflictiva, donde las acciones particulares se desligan de los

objetivos de la institución, todo ello se ve reflejado en el rendimiento académico como resultado del desempeño de cada docente, obteniéndose en el año 2019 el 60% de estudiantes en inicio, 20% en proceso y sólo un 20% en logrado. Por tanto, este estudio pretende analizar ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Perú, 2020?

Luego de describir la problemática señalada, con el fin de profundizar en el tema se realizó una revisión de trabajos que nos anteceden, obteniéndose la siguiente información. A Nivel internacional encontramos Requena (2016), en su tesis, se desarrolló con una población que estuvo conformada por 75 docentes de aula, cuya muestra es representativa del 30% antes mencionado, y siguió una metodología bajo el enfoque de tipo descriptiva, con un diseño de campo. El autor pudo concluir en su investigación que el campo de la gerencia educativa actual e implica modelos gerenciales tradicionales, no han conocido la forma solucionar situaciones conflictivas de una organización, minimizando la oportunidad de realizar transformaciones.

Medina (2017), en su tesis tuvo como objetivo determinar si existe incidencia del clima organizacional en el desempeño docente. El estudio se desarrolló con cincuenta (50) personas que corresponde a la población de docentes de la UESDG-Q, y siguió una metodología bajo el enfoque de tipo descriptivo y se utilizó la técnica SPSS con la correlación de Pearson. El autor obtuvo como resultados de la medición del clima organizacional que existen dos microclimas al interior de la institución: Básica y Colegio. En las escuelas de educación básica, se evalúan varias dimensiones, pero al final no hay afectación por causa de la escala de medición. Por ello, se puede decir que a UESDG-Q tiene que priorizar su sistema de recompensas para que los integrantes de la organización puedan percibir satisfacción y reflejarlo en sus trabajos.

Dávila (2015), en su tesis, que tuvo como objetivo generar una propuesta de sistema de retroalimentación útil para los profesores del sistema municipal, y se utilizó cuatro instrumentos, el estudio se desarrolló con docentes y directivos de la Región Metropolitana y, del sistema municipal, y siguió una metodología Cualitativa. Sólo considera lo que se aprendió, en una simple apreciación matemática. El autor concluyó que los PSP dan libertad de acción a los organismos municipales, en este sentido es necesario realizar lineamientos de sostenibilidad para mejorar los resultados.

Mendoza (2016), empezó a diferencia las percepciones del clima organizacional de 3 organizaciones educativas oficiales del distrito de Cartagena teniendo en cuenta diferentes factores sociodemográficos, tuvo como resultados similitud general entre las tres instituciones, pero a nivel de las dimensiones condiciones, relaciones y autorrealización existen factores asociados al clima que tienen mayor prevalencia y se evidencia el nivel del eje que evalúa personas que en algunas ocasiones perciben dificultades en la interacción entre los miembros de la institución; y en el eje que evalúa la organización la percepción muestra que en algunas ocasiones hay insatisfacción con las condiciones que la institución le ofrece al trabajador.

López (2015), en su tesis, que tuvo como objetivo ejecutar una propuesta de un modelo de evaluación del docente de educación básica y bachillerato que contribuya a la consolidación del sistema nacional de educación, y se utilizó instrumentos como una encuesta aplicados en las distintas áreas de la organización, y siguió una investigación cualitativa. El autor concluyó que la evaluación a los docentes deberá ser entendida como una herramienta que ayude al fortalecimiento, pero no se debe perder de vista que el fin es formar ciudadanos bajo el proyecto que se tiene como país, considerando que los docentes son un punto medular en el cambio y mejora de la educación ya que son ellos los que asegurarán la efectividad del aprendizaje en los estudiantes del país.

A nivel nacional se encontró los siguientes antecedentes como Cabrera (2018), en su tesis, el estudio tuvo una población de 60 docentes de la Universidad Nacional de San Martín, y siguió un enfoque de tipo cuantitativo. El tipo de investigación aplicada de nivel descriptivo correlacional, con un método hipotético – Deductivo, que obtuvo resultados descriptivos indican que la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa de los docentes es aceptable en un 70% mientras que en el 30% es mala. El análisis inferencial con el coeficiente Rho de Spearman resultó 0,97, indica que la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa es positiva muy alta.

Muñoz (2018), en su tesis, analizó los resultados que indican que existen correlaciones significativas entre el clima organizacional y el desempeño docente de la muestra. Así mismo se pueden observar la existencia de correlaciones entre cada una de las

dimensiones de clima organizacional y desempeño docente. El autor concluyó que el análisis correlacional entre el Clima organizacional y desempeño docente, indican que existen correlaciones significativas entre estas variables.

Suarez (2019), en su tesis, analizó los resultados de la investigación y determinaron que existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente; a nivel total y por dimensiones, en su mayoría perciben un clima organizacional positivo.

Montoro (2019), en su tesis, que tuvo como objetivo saber el vínculo que hay entre el Liderazgo transformacional de los directivos y el clima organizacional. El estudio contó con una muestra formada por 89 docentes de la institución educativa, y siguió un tipo de investigación que fue descriptiva correlacional y el diseño no experimental transversal correlacional. El autor tuvo como resultados que hay una realización importante entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional.

Flores (2015), en su tesis, que tuvo como objetivo determinar la relación del clima institucional y la calidad del servicio educativo. El estudio contó con una población que estuvo conformada por 35 docentes, 120 estudiantes del 4° y 5° año de secundaria y se le aplicó 2 cuestionarios; uno de clima organizacional y calidad de servicio educativo elaborado para efectos de la investigación y siguió un tipo de investigación realizada fue descriptiva- correlacional de corte transversal, Flores concluyó que el clima institucional influye significativamente en la calidad del servicio educativo.

Las teorías que fundamentan esta investigación se desarrollaron de la siguiente manera, pues cuando nos referimos a “clima organizacional, se puede inferir como el análisis del entorno de una entidad, donde los actores se interrelacionan para conseguir las metas planteadas” (Niebles 2019, p.176), por otro lado, Caligiore y Díaz (2018) y Salguero y García (2017) señalaron que la cultura tanto como el clima organizacional necesitan que los actores de las respectivas organizaciones observen, analicen e internalicen el contexto con la finalidad de tomar decisiones personales en base a los hechos analizados anteriormente. También Linares, Ochoa y Ochoa (2014) define a la cultura organizacional, es

preconcepción de la realidad compartida, donde el grupo de persona que pertenecen a una organización se adaptan globalmente al contexto que han encontrado.

Así también Calcina (2016) señala que el clima reúne un grupo de elementos específicos que presenta una organización, es decir el clima organizacional distingue una entidad de otra, pues mide aspectos propios de la vida escolar como experiencias ya sean positivas o negativas que abarcan elementos internos en una organización.

Por otro lado, Moreno y Pineda (2019), manifiesta que el equilibrio, a subsistencia y la persistencia son elementos que se sustentan en las organizaciones educativas para responder a las necesidades del contexto. Podemos concluir que el clima organizacional es aquella área entre los cuales los actores de la institución expresan habilidades y emociones para poder enfrentar los retos comunes o situaciones conflictivas, favoreciendo así su subsistencia y adaptabilidad al entorno que las presiona continuamente. Estos conceptos se fundamentan en diversas teorías como son las de Niebles y otros. (2019) quienes sostienen que el clima organizacional es una forma de lograr que los colaboradores encuentren elementos como la motivación, liderazgo y rasgos conductuales. Como es bien sabido, la participación del individuo resulta importante, puesto que facilita la sensación de satisfacción en los integrantes.

Genesi, y otros (2011) plantea que el clima organizacional, se sustenta en las formas culturales y el desarrollo de la personalidad de cada integrante dentro de una organización. Mientras Muñoz (2018) y Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar, y Giraldo (2016) muestran que esta variable tiene características importantes, en la primera se resalta la burocracia que puede existir en las organizaciones sobre todo educativas, la segunda es la responsabilidad basada en la toma de decisiones directamente relacionadas al copo laboral. Otro de los puntos es la característica de la recompensa que se percibe como un elemento de equidad por la labor realizada en el ámbito organizacional. las relaciones son otro punto importante pues refiere al contacto que se tiene entre los colaboradores para recibir una percepción de un buen ambiente laboral (Céspedes, 2015). La cooperación es tomada como una forma de respeto ente los colaboradores de la organización entre ellos se puede encontrar al equipo directivo, docentes, padres y todos los actores que conforman la entidad educativa. Los estándares se basan en la sensación sobre la evaluación y el desempeño de los colaboradores. También Pirela y Sánchez. (2019) señala que el conflicto es uno de los más puntos álgidos a

los cuales los empleados se encuentran adaptados pues forma parte del proceso laboral inherente al ser humano. La identidad es tomada como el sentido de pertenencia de los colaboradores. Por ello, Sagredo y Castelló (2019) concluyen que el clima organizacional en instituciones educativas, el respeto mutuo y el liderazgo que deben presentar los actores de la organización, esta variable es muy importante pues resalta el sentido de las relaciones entre personas y como estas relaciones son vitales para dar guías para afrontar diversas situaciones como entidad.

Las dimensiones del clima organizacional tienen elementos importantes que son tomados para que sean modificados según sea el caso o realizarlos de manera eficaz para llegar a la meta que tiene cada organización.

Por otro lado, Torres y Zegarra (2015) señalan que existen 3 dimensiones en base a la variable clima organizacional, la primera llamada relaciones interpersonales, que es conocido como el conjunto de acciones, sentimientos e ideales, y estos se relacionan en un espacio laboral, tratándose de superar conflictos, influir sobre otros y tomar decisiones frente a diferentes situaciones con la finalidad que se logren las metas plateadas de manera consensuada. La segunda dimensión es el Trabajo en equipo, este punto hace referencia a las actividades que se realizan frente a la responsabilidad que se le ha asignado dentro de una organización, es conocida como la relación social que emerge entre los colaboradores donde se resalta el respeto mutuo, colaboración, la ayuda mutua, solidaridad, etc., estas características conllevan al cumplimiento de las normas y exigencias del contexto. La tercera dimensión es el **acto comunicativo** que se puede describir cómo el proceso por el cual los colaboradores tienen una herramienta para organizar las actividades que se deben realizar dentro de la institución y que resalta habilidades como pensamiento crítico, toma de decisiones, aprendizaje recíproco, etc., en cuanto al desempeño docente es percibido como el grupo de actividades que realiza un profesional de la educación respecto a los aprendizajes de los educandos. Según Niebles y De La Ossa. (2019) señala que el desempeño se encuentra reducido a los accionares de acuerdo a las actividades percibidas por lo estudiantes y ello determina el desempeño realizado por el personal asignado.

Acorde a estos criterios Tapia, y Tipula (2017), proponen las siguientes características: La Planificación y organización que se basa la programación anticipada de

los aprendizajes. La educación como guía para el aprendizaje significativo a la población estudiantil. La intervención de aspectos de gestión que se encuentra interrelacionado con los objetivos de la organización. Actividades de crecimiento profesional que permite que los profesionales cuenten con una actualización profesional. En función a lo anterior, se puede concluir que las características presentadas reflejan el proceso complejo que tienen una institución educativa y esta tiene como componente importante el ejercicio docente y el cumplimiento de las características permiten resultados acordes a lo propuesto en los objetivos de la organización. (Palomino, 2012).

Según las investigaciones como la de Feliciano y Martínez (2018) y Vanegas y Fuentealba (2019) evidencian que algunas de las propiedades del desempeño docente están directamente relacionadas con el servicio profesional, entre ellos se encuentran la filosofía en el quehacer docente. Identificación con las metodologías de enseñanza, también están las habilidades como experticia en el desarrollo profesional. Tendencia a la innovación. Organización de actividades inherentes al quehacer docente. Apertura a la equidad y diversidad. Técnicas y materiales de acuerdo a los estilos de aprendizaje de los estudiantes. Análisis del desempeño académico de los estudiantes.

Para sustentar esta variable se han descrito las siguientes teorías en base al desempeño docente entre ellas encontramos las de Sánchez (2015) y Quilaqueo, Quintriqueo y Riquelme (2016) manifiestan que la teoría del desempeño docente se sustenta en los siguientes componentes: El primero relacionado al lenguaje y las formas de comunicación del docente para impartir enseñanza. Realizar la retroalimentación autónoma en los docentes para que puedan tener guía y mejorar el trabajo pedagógico. Promover la revaloración profesional pues ello resalta y recompensa el trabajo realizado en aula.

En lo referido, Avello y Marín (2016) señala que la evaluación para el desempeño docente, se considera como una forma de reorganizar el trabajo que se realiza desde diferentes perspectivas y es uno de los puntos importantes para el feedback del propio profesional de la educación y que remarca los principios éticos y la identificación servicial para el trabajo que se realiza. En base a estos criterios se han localizado cinco modelos de evaluación (Palomino, 2020): La evaluación del desempeño docente forma parte importante de una organización y que se fortalece con la autoevaluación, como un factor para el análisis

de estadísticas nacionales, como insumo indispensable para el desarrollo y formación profesional, como base para un incremento de sueldo y como revaloración profesional.

En conclusión, la característica fundamental del enfoque de evaluación del desempeño docente es la autoevaluación pues mediante ella el profesional docente tiene la capacidad de reformular y mejorar las acciones que realiza en el quehacer docente y que repercute directamente en el aprendizaje de los estudiantes, haciendo posible que se cumplan algunos estándares de un sistema educativo de calidad. (Araujo y Guerra, 2017).

Esta variable presenta aspectos que en la presente investigación se ha desarrollado, donde Tapia y Tipula, (2017). señalan que se pueden clasificar de la siguiente manera:

En el aspecto profesional, encontramos la organización de las actividades concernientes al proceso de enseñanza aprendizaje y que responde a las necesidades presentadas en el entorno. Otra de ellas es reflejar un buen ambiente de trabajo para que las actividades colegiadas sean eficaces. Según Cabrera (2018) la utilización de metodologías, estrategias, técnicas que permitan aprendizajes acordes a los estándares de calidad. Dar seguimiento a los productos se presenten como resultado del proceso de enseñanza. Generar una participación cívica en las reuniones que tienen como finalidad integrar el trabajo pedagógico para cumplir las metas de las instituciones. Desarrollo de las habilidades de toma de decisiones con responsabilidad asociados al cumplimiento de objetivos. Cooperar con los documentos de gestión pertinentes. Desarrollar actitudes como respeto mutuo y ayuda conjunta. Realizar evaluaciones diversificadas y que estén de acuerdo a los ritmos y estilos de aprendizaje. Promover el respeto, la tolerancia y la solidaridad. Considerar y modificar las actitudes conflictivas para que se pueda realizar un trabajo conjunto. Estimular el desarrollo de hábitos, orden e higiene personal. Proporcionar los medios formales necesarios para realizar el trabajo colegiado. Comunicarse de forma clara, expresando ideas libres y conjeturas respecto a un tema de interés común. Incentivar la intervención de los estudiantes menos espontáneos mediante preguntas sencillas y claras. Propiciar el aprendizaje autónomo.

El aspecto personal, tiene las siguientes características: Es asumir una postura creativa e innovadora en el salón de clases y dentro de la organización. Llevar una

comunicación efectiva entre los miembros de una organización. Desarrollar el autoconocimiento y autoaprendizaje. Superación en diversos aspectos tanto personal y profesional. Resaltar y procurar el desarrollo de la autoestima para afrontar diversas situaciones. Procurar reafirmar las habilidades personales para demostrar proactividad dentro de la institución. Resaltar la vocación de servicio y la responsabilidad para hacer las actividades del aula. Poner en práctica los procesos cognoscitivos que tengan por objetivo el desarrollo de la afectividad (Cañedo y Figueroa, 2016).

El aspecto social, Zambrano (2018) y Tantaleán, Vargas, López (2016) señalan que tienen las siguientes características: En este punto cabe señalar que la parte social es muy importante pues el trabajo con los estudiantes y entre pares es complejo en su fondo y en la forma como se realiza. Es importante identificarse con los propósitos de la institución, participando de forma activa dentro de ella. Ser persistente con las actividades que se deben realizar para lograr las metas preconcebidas. Ser guía para los diferentes actores de la comunidad y realizar un trabajo conjunto. Ser agente de cambio ante las diversas situaciones que se presentan.

Así también se han estudiado otras dimensiones asociadas a esta variable, según Díaz (2018), Zárate, y Ortiz. (2017) señalan que en la dimensión de diversificación curricular se toma en cuenta la didáctica como una rama de que analiza los procesos de la enseñanza aprendizaje, es decir, se toma en consideración al grupo de características, acciones, emociones y sentimientos que se presentan en el entorno para articularlas de manera que se pueda hacer un trabajo significativo. (Torres y Zegarra 2015).

En la dimensión de la planificación se toman en cuenta las necesidades de aprendizaje que se presentan en el contexto, este también necesita de insumos necesarios para realizarlo, tales como los diagnósticos, los criterios, la diversidad y las características de los estudiantes, otra forma es mediar y propiciar las relaciones personales por otro lado, debe promover y facilitar las relaciones humanas, por ello es importante la capacitación permanente. (Palomino, 2017).

En la dimensión de la evaluación, se menciona que es un proceso de mejora continua que permite un grado de comprensión y planificación de la enseñanza, propiciando

aprendizajes significativos mediante la enseñanza auto comprensiva. Estas tienen diferentes clasificaciones, pero la que permite mejorar mediante la retroalimentación es la evaluación formativa, por otra parte, la función de evaluación complementaria, ofrece resultados sobre los logros obtenidos y retroalimenta los aprendizajes adquiridos. En la interrelación de diversos aspectos, es decir en lo cultural, social o de orientación y animación entre personas, el fin es entrar el vínculo entre el maestro y el que aprende con la finalidad de obtener un aprendizaje significativo. (Gálvez y Milla, 2018).

En base a la teoría antes desarrollada se planteó el problema general ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020? A su vez, se desprenden las siguientes preguntas específicas ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el Desempeño Docente en sus dimensiones diversificación curricular, planificación y evaluación en la I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020?

Es presente estudio se justifica, desde la parte teórica, este estudio se justifica porque permite conocer la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente dentro de una institución educativa de la Región Callao. Esta investigación fue motivada por la mejora continua del desempeño docente como resultado de un buen clima laboral dentro de una institución de trabajo, pues las acciones, y actitudes de los directivos contribuyen a un ambiente laboral grato que permite un buen desempeño docente. Desde la parte práctica, la investigación se justifica porque permite conocer en qué medida el comportamiento organizacional, es decir, el buen clima de una organización de trabajo influye en el buen desempeño docente. El buen desempeño docente permite alcanzar una educación de calidad centrada en el logro de aprendizaje de los estudiantes. Dentro de la práctica laboral, la identificación, entusiasmos y la satisfacción de los profesores son acciones que se muestran individualmente y en grupo dentro de las organizaciones educativas, y están estrechamente relacionados a las necesidades externas, que deben ser reflejados en los resultados previstos. Desde la parte epistemológica, este estudio se justifica en la medida que analiza el enfoque basado en el comportamiento organizacional, y el desempeño docente como disciplina científica. A **nivel metodológico**, buscará la relación entre las variables estudiadas, y permitirá llegar a conclusiones que busquen una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Así mismo se da a conocer el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020, y de este objetivo se deslindan cuatro objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el Desempeño Docente en la dimensión diversificación curricular, planificación y evaluación, en la institución educativa estudiada.

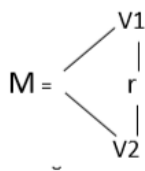
También se presenta la hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020, de esta hipótesis se desprenden tres hipótesis específicas que fueron contrastadas en los resultados, estas son: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el Desempeño Docente en sus dimensiones diversificación curricular, planificación y evaluación, en la institución educativa estudiada.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio, es de tipo aplicada puesto que, tiene como objetivo principal cambiar o producir modificaciones de tipo cualitativos, es decir, modificar la realidad encontrada para darle tratamiento metodológico a un determinado sector hecho. (Mejía, 2005, p. 98).

De nivel descriptivo correlacional, debido a que se describe la relación o grado de asociación que existen entre dos conceptos de un contexto particular (Mejía, 2005, p.187).



Interpretación

M= muestra

V1= Clima organizacional

V2= Desempeño docente

R= Coeficiente de correlación entre las variables

Esta investigación tiene un diseño no experimental, pues no se manipulan deliberadamente las variables; sino que se basan en conceptos o sucesos que ocurrieron o se dieron en un contexto natural. (Hernández, R. 2018, p.187).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización del clima organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas | Niveles y Rango |
|----------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------|------------------|
| Relaciones interpersonales | Tolerancia | 1, 2, 3, 4, 5 | 1 = Totalmente en desacuerdo | Alta (51-75) |
| | Aceptación | | 2 = En desacuerdo | |
| | Empatía | | 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo | |
| Trabajo en equipo | Participación | 6,7,8,9,10 | 4 = De acuerdo | Media (26-50) |
| | Compromiso | | 5 = Totalmente de acuerdo | |
| Comunicación | Egoísmo Desconfianza Creatividad Asertividad | 11, 12,13, 14, 15 | | Baja (5-25) |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.

Operacionalización del desempeño docente

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas | Niveles y Rango |
|----------------------------|----------------------------------------------|--------------------|------------------------------------|------------------|
| Diversificación curricular | Conocimientos Capacidades Flexibilidad | 16, 19, 17,18, 20 | | Alta (51-75) |
| Planificación | Objetivos | 21, 23, 25, 22, 24 | 1 = Totalmente en desacuerdo | Media (26-50) |
| | Metas | | 2 = En desacuerdo | |
| | Recursos Actividades | | 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo | |
| Evaluación | Tipos Metodologías | 2, 28, 26, 29, 30 | 4 = De acuerdo | Baja (5-25) |
| | | | 5 = Totalmente de acuerdo | |

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

Mejía (2005) dice que una muestra es una parte o porción de un sector de objetos, el mismo que es útil para entender las peculiaridades de toda la población (p.159). La población de esta investigación se encuentra representada por los docentes de la Institución Educativa Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020, con un total de 150 docentes que se encuentran trabajando actualmente en dicho centro, pertenecientes a los niveles de Inicial, Primaria y Secundaria.

El Muestreo fue no probabilístico, intencional porque, se elegirá a juicio de criterio y con la totalidad de la población. La muestra se realizó con 60 docentes, pertenecientes al nivel de primaria de la Institución Educativa Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, tomando en cuenta ciertos criterios como: condición de labores, disponibilidad de tiempo y disposición de fiabilidad de datos de los docentes, a quienes se les aplicó las encuestas sobre una variable de estudio de esta investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica utilizada para este estudio fue la encuesta, la encuesta buscó recoger las opiniones, pareceres y reflexiones de los docentes respecto a las variables de este estudio. Así también se utilizó el instrumento llamado cuestionario, este instrumento estuvo conformado por ítems en escala de Likert que permitieron conocer las percepciones de los docentes.

El instrumento fue sometido al juicio de expertos para ser validado. Hernández (2018) la validez del instrumento de recopilación de datos son las cualidades que indican la capacidad del mencionado instrumento con la finalidad de cuantificar de un modo proporcional y correcto estas peculiaridades de los entes que son materia de la investigación. (p.102). Mejía (2005) reconoce que la validez es la propiedad que tienen los instrumentos para lograr los objetivos previstos, esto quiere decir que el instrumento mida los objetivos previstos (p.98).

Tabla 3.

Ficha técnica del instrumento de clima organizacional

| | |
|-------------------------|------------------------------------------|
| Nombre del instrumento: | Cuestionario de clima organizacional |
| Autor(a): | Celia Elena Dianderas Chávez |
| Lugar: | Lima |
| Fecha de aplicación: | 07/2020 |
| Objetivo: | Conocer aspectos de clima organizacional |
| Administrado a: | docentes |
| Tiempo | 1 día |
| Margen de error: | 0,5 |
| Observación: | Se aplicó de forma virtual |

Tabla 4.

Ficha técnica del instrumento de desempeño docente.

| | |
|-------------------------|----------------------------------------|
| Nombre del instrumento: | Cuestionario de desempeño docente |
| Autor(a): | Celia Elena Dianderas Chávez |
| Lugar: | Lima |
| Fecha de aplicación: | 07/2020 |
| Objetivo: | Conocer aspectos del desempeño docente |
| Administrado a: | docentes |
| Tiempo | 1 día |
| Margen de error: | 0,5 |
| Observación: | Se aplicó de forma virtual |

El proceso de validación para este estudio, fue analizado por juicio de expertos de un (03) docentes experimentados en metodología de investigación científica. De igual modo el instrumento fue sometido a una prueba piloto antes de ser aplicado.

Tabla 5.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento

| N° | Grado académico | Nombre y apellido del experto | Dictamen |
|----|-----------------|-------------------------------|-----------|
| 1 | Magister | Silvia Rada | aplicable |
| 2 | Magister | Aurora Sánchez | aplicable |
| 3 | Magister | Jesús Gutiérrez | aplicable |

Fuente: Elaboración propia

Con la finalidad de corroborar la fiabilidad del instrumento, se ha utilizado la prueba de Alfa de Cronbach, la cual es pertinente pues el cuestionario está compuesto de una escala politómica, se procesaron los datos de cada cuestionario alcanzando un nivel de confiabilidad de la Clima organizacional de 0,952 y de Desempeño docente de 0,961. La confiabilidad de los 2 instrumentos tiene una correlación de confiabilidad excelente.

Tabla 6.

Confiabilidad de los instrumentos

| Cuestionario | | Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|-------------------|----------------|------------------|-----------------|
| Clima | organizacional | 0,952 | 30 |
| Desempeño docente | | 0,961 | 30 |

2.5.Procedimiento

Al clarificar los objetivos de esta investigación, se realizó la revisión bibliográfica correspondiente para cada variable, luego se aplicó los dos instrumentos en forma colectiva, en fechas ya patadas por medio del formulario de Google. En ambas aplicaciones, se contó con medios electrónicos para que los receptores pudieran expresar sus apreciaciones. Cuando se culminaron los cuestionarios, se procedió a realizar la base de datos correspondiente.

2.6.Método de análisis de datos

Se usó para el procesamiento de datos un método estadístico, de nivel descriptivo que siguió los siguientes lineamientos:

Se ordenaron los datos en una matriz de consistencia, donde se describieron las características específicas de las dos variables. Después, el programa estadístico SPSS, analizó los datos encontrados, de los cuales se obtuvieron resultados descriptivos: porcentajes en figuras y tablas de acuerdo a las variables y dimensiones con su interpretación correspondiente, interrelacionado con las hipótesis y los objetivos de este estudio.

La prueba de correlación de correlación usada fue (Rho de Spearman), permitió debatir las hipótesis y probar si hay una relación entre las variables de estudio en la institución educativa Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020

2.7.Aspectos éticos

En este estudio desarrollado se omitió la identidad de las personas que participaron de la investigación y se dio importancia a las cuestiones éticas, como, por ejemplo: La originalidad, autenticidad, honestidad, confidencialidad, consentimiento informado, libre participación y anonimato de la información.

III. Resultados

Resultados Descriptivos

Tabla 7.

Distribución de frecuencias de clima organizacional

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 13 | 21,7 |
| Medio | 23 | 38,3 |
| Alto | 24 | 40,0 |
| Total | 60 | 100,0 |

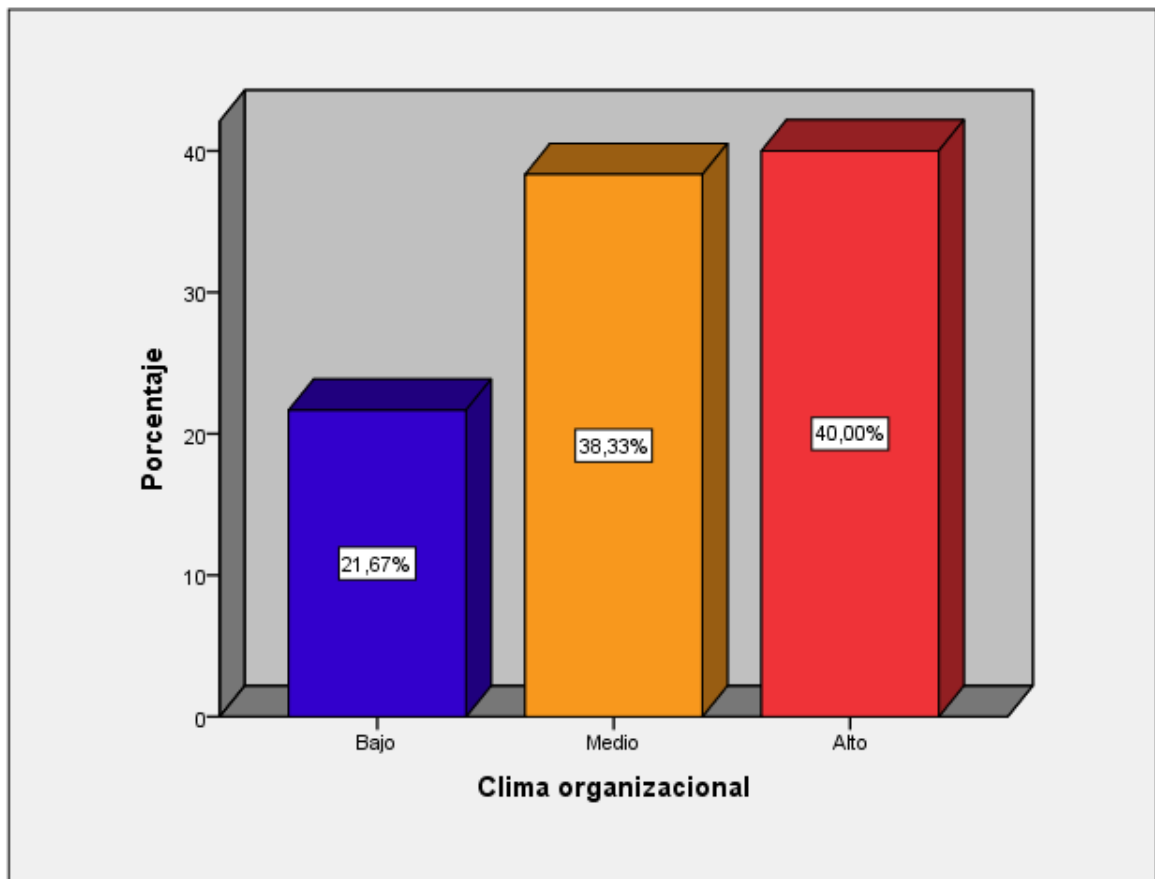


Figura 1. Niveles de la variable Clima organizacional

Se ha analizado los niveles de la variable Clima organizacional, manifestándose un 21,67% en nivel bajo, 38,33% con un nivel medio y un 40% con un nivel alto, se denota que más de la mitad percibe falta de Clima organizacional.

Tabla 8.

Distribución de frecuencias de clima organizacional

| Niveles | f | Relaciones Interpersonales | f | Trabajo en equipo | f | Comunicación |
|---------|----|----------------------------|----|-------------------|----|--------------|
| Bajo | 29 | 48,3 | 27 | 45,0 | 28 | 46,7 |
| Medio | 20 | 33,3 | 21 | 35,0 | 26 | 43,3 |
| Alto | 11 | 18,3 | 12 | 20,0 | 6 | 10,0 |
| Total | 60 | 100% | 60 | 100% | 60 | 100% |

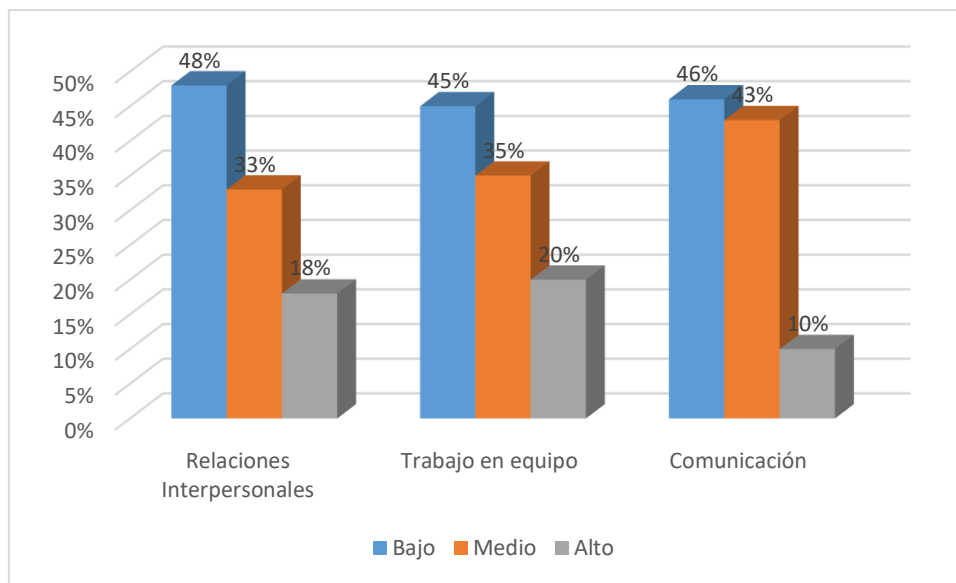


Figura 2. variable clima organizacional

De los resultados en porcentaje de la distribución de niveles de la variable Clima organizacional, se observa que, en Relaciones Interpersonales, se muestra un 48,3% bajo, un 33,3% medio y 18,3% alto, Trabajo en equipo se muestra un 45% bajo, 35% en medio y un 20% en alto, en Comunicación se muestra un 46,7% bajo, 43,3% medio y un 10% en alto.

Tabla 9.

Distribución de frecuencias de desempeño docente

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 10 | 16,7 |
| Medio | 45 | 75,0 |
| Alto | 5 | 8,3 |
| Total | 60 | 100,0 |

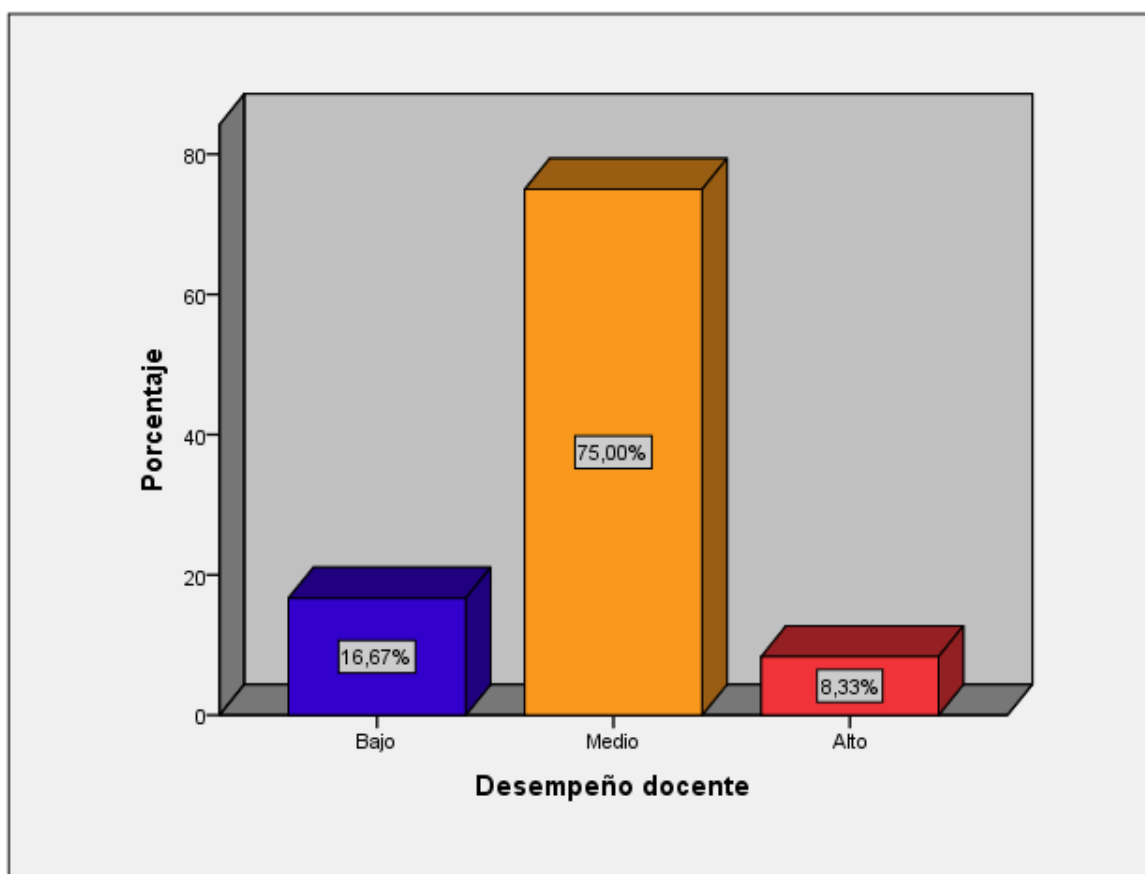


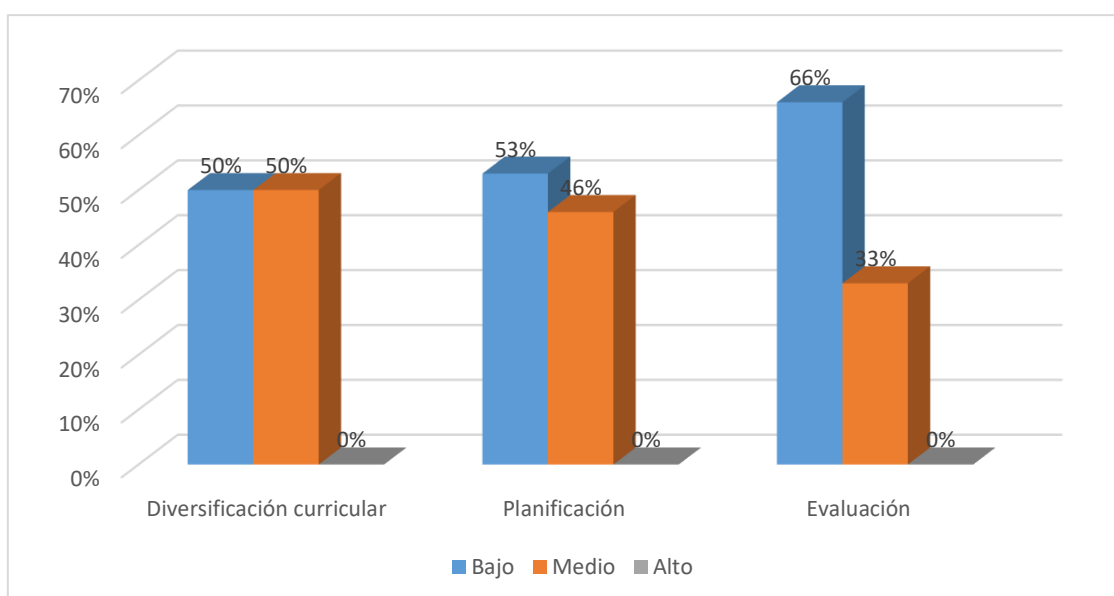
Figura 3. Niveles de la variable desempeño docente

Se ha analizado los niveles de la variable Desempeño docente, manifestándose un 16,67% en nivel bajo, 75% con un nivel medio y un 8,33% con un nivel alto, se denota que más de la mitad percibe falta de desempeño docente.

Tabla 10.

Distribución de frecuencia de Desempeño docente

| Niveles | f | Diversificación curricular | f | Planificación | f | Evaluación |
|---------|----|----------------------------|----|---------------|----|------------|
| Bajo | 30 | 50% | 32 | 53% | 40 | 66% |
| Medio | 30 | 50% | 28 | 46% | 20 | 33% |
| Alto | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Total | 60 | 100% | 60 | 100% | 60 | 100% |



variable desempeño docente

De los resultados en porcentaje de la distribución de niveles de la variable Desempeño docente, se observa que en Diversificación curricular se muestra un 50% bajo, un 50% medio, Planificación se muestra un 53,3% bajo y 46,7% en medio, y en Evaluación se muestra un 66,7%, en bajo, 33,3% en medio.

Resultados correlacionales

Tabla 11.

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman

| | | | Desempeño docente | Diversificación curricular | Planificación | Evaluación | Clima organizacional |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------|----------------------------|---------------|------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Desempeño docente | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,886** | ,956** | ,874** | ,430** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 |
| | | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| | Diversificación curricular | Coefficiente de correlación | ,886** | 1,000 | ,871** | ,632** | ,467** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| | Planificación | Coefficiente de correlación | ,956** | ,871** | 1,000 | ,832** | ,389** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,002 |
| | | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| | Evaluación | Coefficiente de correlación | ,874** | ,632** | ,832** | 1,000 | ,414** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,001 |
| | | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | ,430** | ,467** | ,389** | ,414** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | ,000 | ,002 | ,001 | . |
| | | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente

La prueba Rho de Spearman es de 0,430 lo que indica una correlación positiva moderada y el grado de significación estadística ($p_valor = 0,001 < 0,05$) es menor a 0,05; por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la diversificación curricular.

H₁: Existe relación entre el clima organizacional y la diversificación curricular.

La prueba Rho de Spearman es de 0,467 lo que indica una correlación positiva moderada y el grado de significación estadística ($p_valor = 0,000 < 0,05$); es menor a 0,05; por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y la diversificación curricular.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la planificación.

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la planificación.

La prueba Rho de Spearman es de 0,389 lo que indica una correlación positiva baja y el grado de significación estadística ($valor = 0,002 < 0,05$); es menor a 0,05; por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión planificación.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la evaluación.

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la evaluación.

La prueba Rho de Spearman es de 0,414 lo que indica una correlación positiva moderada y el grado de significación estadística ($p_valor = 0,001 < 0,05$); es menor a 0,05; por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y la evaluación.

IV. Discusión

Según la hipótesis general se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, la prueba Rho de Spearman es igual a 0,430 y p igual a 0,001; ello está corroborado Medina (2017), en su tesis tuvo como objetivo determinar si existe incidencia del clima organizacional en el desempeño docente. El estudio se desarrolló con cincuenta (50) personas que corresponde a la población de docentes de la UESDG-Q, y siguió una metodología bajo el enfoque de tipo descriptivo y se utilizó la técnica SPSS con la correlación de Pearson. El autor obtuvo como resultados de la medición del clima organizacional que existen dos microclimas al interior de la institución: Básica y Colegio. En las escuelas de educación básica, se evalúan varias dimensiones, pero al final no hay afectación por causa de la escala de medición. Por ello, se puede decir que a UESDG-Q tiene que priorizar su sistema de recompensas para que los integrantes de la organización puedan percibir satisfacción y reflejarlo en sus trabajos. Así también Muñoz (2018), en su tesis, analizó los resultados que indican que existen correlaciones significativas entre el clima organizacional y el desempeño docente de la muestra, es decir el análisis correlacional entre el Clima organizacional y desempeño docente, indican que existen correlaciones significativas entre estas variables. En esta línea tenemos la investigación de Suarez (2019), que en su tesis, analizó los resultados de la investigación y determinaron que existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente; en su mayoría perciben un clima organizacional positivo, esta teoría se basa en Ochoa y Ochoa (2014) que define a la cultura organizacional, como una preconcepción de la realidad compartida, donde el grupo de persona que pertenecen a una organización se adaptan globalmente al contexto que han encontrado, y está directamente relacionado con el desempeño docente, según Feliciano y Martínez (2018) y Vanegas y Fuentealba (2019) evidenció que algunas de las propiedades del desempeño docente están directamente relacionadas con el servicio profesional, entre ellos se encuentran la filosofía en el quehacer docente. Identificación con las metodologías de enseñanza, también están las habilidades como experticia en el desarrollo profesional. Tendencia a la innovación. Organización de actividades inherentes al quehacer docente. Apertura a la equidad y diversidad. Técnicas y materiales de acuerdo a los estilos de aprendizaje de los estudiantes. Análisis del desempeño académico de los estudiantes.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y la diversificación curricular, la prueba Rho de Spearman es igual a 0,467 y p igual a 0,000: De acuerdo a ello, Montoro (2019), en su tesis, que tuvo como objetivo saber el vínculo que hay entre el Liderazgo transformacional de los directivos y el clima organizacional. El estudio contó con una muestra está formada por los docentes de la institución educativa, y siguió un tipo de investigación que fue descriptiva correlacional y el diseño no experimental trasversal correlacional. El autor tuvo como resultados que hay una realización importante entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, y ello permite un buen desempeño, por ende, se realiza una diversificación curricular, en base a ello, Diaz (2018), Zárata, y Ortiz. (2017) señaló que en la diversificación curricular se toma en cuenta la didáctica como una rama de que analiza los procesos de la enseñanza aprendizaje, es decir, se toma en consideración al grupo de características, acciones, emociones y sentimientos que se presentan en el entorno para articularlas de manera que se pueda hacer un trabajo significativo.

Referente a la segunda hipótesis específica, se acepta la hipótesis Alterna, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y la planificación, la prueba Rho de Spearman es igual a 0,389 y p igual a 0,002; Flores (2015), corrobora en su tesis, en ella tuvo como objetivo determinar la relación del clima institucional y la calidad del servicio educativo. El estudio contó que la población estuvo conformada por 35 docentes, 120 estudiantes del 4° y 5° año de secundaria y se le aplicó 2 cuestionarios; uno de clima organizacional y calidad de servicio educativo elaborado para efectos de la investigación y siguió un tipo de investigación realizada fue descriptiva- correlacional de corte trasversal, Flores concluyó que el clima institucional influye significativamente en la calidad del servicio educativo. En base para Palomino (2017) se toman en cuenta las necesidades de aprendizaje que se presentan en el contexto, este también necesita de insumos necesarios para realizarlo, tales como lo diagnósticos, los criterios, la diversidad y las características de los estudiantes, otra forma es mediar y propiciar las relaciones personales por otro lado, debe promover y facilitar las relaciones humanas, por ello es importante la capacitación permanente.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se acepta la hipótesis Alterna, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y la evaluación, la prueba Rho de

Spearman es igual a 0,414 y p igual a 0,001; Se relaciona directamente con el estudio de López (2015), en su tesis, que tuvo como objetivo ejecutar una propuesta de un modelo de evaluación del docente de educación básica y bachillerato que contribuya a la consolidación del sistema nacional de educación, y se utilizó instrumentos como una encuesta aplicados en las distintas áreas de la organización, y siguió una investigación cualitativa. El autor concluyó que la evaluación a los docentes deberá ser entendida como una herramienta que ayude al fortalecimiento, pero no se debe perder de vista que el fin es formar ciudadanos bajo el proyecto que se tiene como país, considerando que los docentes son un punto medular en el cambio y mejora de la educación ya que son ellos los que asegurarán la efectividad del aprendizaje en los estudiantes del país. En base a ello Gálvez y Milla (2018) se menciona que es un proceso de mejora continua que permite un grado de comprensión y planificación de la enseñanza, propiciando aprendizajes significativos mediante la enseñanza auto comprensiva. Estas tienen diferentes clasificaciones, pero la que permite mejorar mediante la retroalimentación es la evaluación formativa, por otra parte, la función de evaluación complementaria, ofrece resultados sobre los logros obtenidos y retroalimenta los aprendizajes adquiridos. En la interrelación de diversos aspectos, es decir en lo cultural, social o de orientación y animación entre personas, el fin es entrar el vínculo entre el maestro y el que aprende con la finalidad de obtener un aprendizaje significativo.

V. Conclusiones

Primera. De acuerdo al objetivo general de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente a un nivel medio con un 75%. Asimismo, posee 0,430 y el grado de significación estadística ($p. \text{valor} = 0,001 < 0,05$), por ello se concluye que hay una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Segunda. Conforme al objetivo específico 1 de identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la diversificación curricular, a un nivel bajo con un 50%. Acorde con ello, posee 0,467 y el grado de significación estadística ($\text{valor} = 0,000 < 0,05$), por ello se concluye que hay una relación significativa entre el clima organizacional y la diversificación curricular.

Tercera. Conforme al objetivo específico 2 de identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la planificación, a un nivel bajo con un 53%. Asimismo, 0,389 y el grado de significación estadística ($\text{valor} = 0,002 < 0,05$), se concluye que hay una relación significativa entre el clima organizacional y la planificación.

Cuarta. Conforme al objetivo específico 3 de identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la evaluación, a un nivel bajo con un 66%. Asimismo, posee 0,414 y el grado de significación estadística ($\text{valor} = 0,001 < 0,05$), se concluye que hay una relación significativa entre el clima organizacional y la evaluación.

VI. Recomendaciones

Primera. Se debe promover un buen clima organizacional enfocado a la en las tres dimensiones relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación lo que permitirá mejorar los niveles de desempeño de los docentes y así como el desempeño de los aprendizajes de los estudiantes. Así también se sugiere un cambio de enfoque sobre las variables estudiadas para próximas investigaciones.

Segunda. Se recomienda realizar un seguimiento y acompañamiento a los docentes pues ese proceso de retroalimentación permitirá procesos de mejora constante mediante la autoevaluación de los maestros.

Tercera. Las autoridades directivas de la institución deben desarrollar una cultura organizacional a través de lineamientos de gestión, así se creará una cultura organizacional de cambio constante y permitirá un mejor desempeño docente que contribuirá al logro de los objetivos de la institución estudiada.

Cuarta. Se sugiere contemplar un espacio para las reuniones colegiadas, y se promueve la retroalimentación colectiva, habitualizando una cultura de mejora continua en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Referencias

- Avello, R. y Marín, V. (2016). The necessary training of teachers in collaborative learning. Faculty. *Magazine of Curriculum and Teacher Training*, 20 (3), 687-713.
- Araujo, J, Guerra, M. (2017). Emotional intelligence and job performance in public higher education institutions. *Research Center for Administrative and Management Sciences*. 4 (2). 132-147.
- Cabrera, C. (2018). *Desempeño docente y calidad educativa en la Universidad Nacional de San Martín*. (Tesis posgrado). Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú.
- Caligiore, I. & Díaz, J. (2018). Organizational climate and teacher performance at the ULA: A case study. *Management Magazine*, 8 (24), 644-658. ISSN: 1315-9984.
- Calcina, Y. (2016). The institutional climate and its incidence on the work performance of the teachers of the faculty of social sciences of the national university of the altiplano and faculty of educational sciences Andean university Néstor Cáceres Velásquez - Peru 2012. *Communication*, 5 (1), 22- 29.
- Canquiz, L. & Maldonado, M. (2016). Note of teaching competences in the development of pedagogical practice. *Omnia*, 22 (2), 37-49. ISSN: 1315-8856.
- Cañedo, T. & Figueroa, A. (2016). Teaching practice in higher education: a look at its complexity. *Synectic*, (41), 2-18
- Castillo, V., Yahuita, J., y Garabito, R. (2016). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. *Cuadernos Hospital de Clínicas*, 51(1), 96-10.
- Céspedes, Y. (2015). Organizational Behavior in the official educational institutions. *Hexágono Pedagógico*, 5(1), 195-207.
- Collao, O. (2017). *Administración y gestión educativa*. Lima: Asociación Grafica Educativa.
- Dávila, A. (2015). *Propuesta de sistema de retroalimentación a partir de la evaluación para el desempeño docente*. (Tesis posgrado). Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Dueñas, R. & Bobadilla, M. (2014). Level of association between institutional climate and teaching performance in the technical productive centers of the province of Melgar Ayaviri- Peru, 2013. *Communication*, 5 (1), 39-49.

- Díaz, E. (2018) The organizational climate and its relationship with teaching performance. *Journal of the Faculty of Education Sciences*, 24 (2). 230-244.
- Feliciano, G., & Martínez, A. (2018). The organizational climate and teaching performance in the participation of management in educational institutions with a full school day in the province of Arequipa. *RedCA Magazine*, 1 (2), 5-15.
- Flores, E. (2015). *Características del clima institucional y su relación con la calidad del servicio educativo de los estudiantes del 4° y 5° de secundaria de la institución educativa n° 7072 de la ugel 01, villa el salvador-2013*. (Tesis posgrado). Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú.
- Genesi, M., Romero, N. & Tinedo, Y. (2011). Organizational Behavior of Human Talent in Educational Institutions. *Negotium*, 6 (18), 102-128.
- Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Evaluation of teaching performance: Preparation for student learning in the Framework of Good Teaching Performance. *Purposes and Representations*, 6 (2), 407-429.
- Hernández, R. (2018). Metodología de investigación. (6° ed.). México: McGraw-Hill.
- Linares, I., Ochoa, S, y Ochoa, B. (2014). Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico: Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana. *Nova scientia*, 6(11), 324-345
- López, A. (2015). *Propuesta de un modelo de evaluación para el docente de educación básica y bachillerato como estrategia de fortalecimiento de la calidad de la educación en el Ecuador*. (Tesis posgrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. (Tesis posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Mejía, E. (2015). Metodología de la Investigación Científica. (Tesis de posgrado). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Mendoza, M. (2016). *Percepciones del clima organizacional en tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena de Indias* (Tesis de posgrado). Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena de Indias, Colombia.

- Minedu. (2019). *Marco del buen desempeño docente*. Perú
- Montoro, I. (2019). *Liderazgo transformacional de los directivos y el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa "Emilio Soyer"- 2017*. (Tesis posgrado). Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú.
- Moreno, G. & Pineda, R. (2019). La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior. *Revista Científica Hallazgos*, 4(2), 112-132.
- Muñoz, R. (2018). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente: El caso de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Morococha – Junín, en el año 2013*. (Tesis posgrado). Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú.
- Niebles, W., Hoyos, L., y De-La-Ossa, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283-294. <https://doi.org/10.18041/23823240/saber.2019v14n2.5893>.
- Palomino, H. (2020). Organizational climate and teaching performance in educational institutions of the Local Educational Management Unit, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6 (1), 07-16.
- Palomino, F. (2017). Teaching performance and student learning. *RedCA Magazine*, 1 (2), 5-15.
- Perilla, J. (2018). The New Generations as a Challenge for Current Education, *School of Education*. 10 (8.) 100-140.
- Pirela, L. & Sánchez, M. (2019). Culture and organizational learning in Basic Education institutions. *Journal of Social Sciences*, 15 (1), 175-188.
- Quilaqueo, D, Quintriqueo, S, y Riquelme, E. (2016). Identidad Profesional Docente: Práctica Pedagógica en Contexto Mapuche. *Estudios pedagógicos*, 42(2), 269-284.
- Requena, L. (2016). *Clima organizacional en el desempeño laboral del docente*. (Tesis posgrado). Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela.
- Rodríguez, J. y Hernández, K. (2018). Problematicación de las prácticas docentes y contextualización de la enseñanza. *Propósitos y Representaciones*, 6(1), 507-541. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n1.211>

- Salguero, N. y García, C. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. *Revista Boletín Redipe*, 6(4), 135-149. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/230>.
- Salazar, M. y Herrera, M. (2018). Representaciones sociales de los valores educativos y prácticas pedagógica. *Laurus*, 14 (26), 347-366. ISSN: 1315-883X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111491017>
- Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23.
- Sánchez, A. (2015). Concepciones de los docentes en formación y sus implicaciones en el desempeño en las prácticas pedagógicas. *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía*, 8 (2), 263-277.
- Sierra, V. (2015). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible, *Colombiana* 8(1), 111-128. DOI: <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Suarez, S. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido – Yanacancha - Pasco 2018*. (Tesis posgrado). Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú.
- Tantaleán, L., Vargas, M. & López, O. (2016) El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Didáctica, innovación y multimedia*, 33(1), 1-11.
- Tapia, V. y Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú. *Comunicación*, 8(2), 72-80.
- Torres, E. y Zegarra, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. *Comunicación*, 6(2), 5-14. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221971682015000200001&lng=es&tlng=es

- Vanegas, C., y Fuentealba, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educacional*, 58(1), 115-138
- Vega, D, Arévalo, A, Sandoval, J, Aguilar, M, y Giraldo, J (2016). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia. *Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2(2),329-349. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=679/67920212>.
- Zambrano, J., Ramón, M., & Espinoza, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad técnica de machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172.
- Zambrano, E. (2018). Teaching Practices in Developing Citizenship Skills. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 69-82. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S160740412018000100069&script=sci_arttext&tlng=en
- Zárate, R, Díaz, S, y Ortiz, L. (2017). Educación superior inclusiva: Un reto para las prácticas pedagógicas. *Revista Electrónica Educare*, 21(3), 289-312. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S140942582017000300289&script=sci_arttext

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

| Matriz de consistencia | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Título: El clima organizacional y el desempeño docente en I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Perú, 2020 | | | | | | | |
| Autor: Elena Dianderas Chávez | | | | | | | |
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
| Problema General: ¿ Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020? | Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020 | Hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020. | Variable 1: <i>Clima organizacional</i> | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | Relaciones interpersonales | Tolerancia Aceptación Empatía | 1, 2. 3, 4, 5 | 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo | Alta (51-75) Media (26-50) Baja (5-25) |
| | | | Trabajo en equipo | | | | |
| | | | Comunicación | Participación Compromiso | 6,7,8,9,10 | | |
| | | | | Egoísmo Desconfianza Creatividad Asertividad | 11, 12,13, 14, 15 | | |
| Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el Desempeño Docente en la dimensión diversificación curricular, en la I.E. Sor Ana | Objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el Desempeño Docente en la dimensión diversificación curricular, en la I.E. Sor | Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el Desempeño Docente en la dimensión diversificación curricular, en la I.E. Sor Ana de | Variable 2: <i>Desempeño docente</i> | | | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------|-------------------------|
| de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020? | Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020. | los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020. | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el Desempeño Docente en la dimensión planificación, en la I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020? | Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el Desempeño Docente en la dimensión planificación, en la I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020. | Existe relación significativa entre el clima organizacional y el Desempeño Docente en la dimensión planificación, en la I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020. | | | | | |
| ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el Desempeño Docente en la dimensión evaluación, en la I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020? | Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el Desempeño Docente en la dimensión evaluación, en la I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020. | Existe relación significativa entre el clima organizacional y el Desempeño Docente en la dimensión evaluación, en la I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Lima, Perú, 2020. | Diversificación curricular Planificación Evaluación | Conocimientos Capacidades Flexibilidad Objetivos Metas Recursos Actividades Tipos Metodologías | 16, 19, 17,18, 20 | 1 = Totalmente en desacuerdo | Alta (51-75) |
| | | | | | 21, 23, 25, 22, 24 | 2 = En desacuerdo | Media (26-50) |
| | | | | | 2, 28, 26, 29, 30 | 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo | Baja (15-25) |
| | | | | | | 4 = De acuerdo | |
| | | | | | | 5 = Totalmente de acuerdo | |
| Nivel - diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | | Estadística a utilizar | | | |
| Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental Método: Hipotético deductivo | Población: 60 docentes Tipo de muestreo: Por conveniencia | Variable 1: clima organizacional Técnicas: Encuesta | | DESCRIPTIVA: Se há empleado cuadros de frecuencia y gráficos de barras. INFERENCIAL: Rho Spearman | | | |

| | | | |
|--|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | Tamaño de muestra: 60 docentes | Instrumentos: cuestionario tipo likert Autor: Elena Dianderas Chávez Año: 2020 Monitoreo: en línea Ámbito de Aplicación: docentes Forma de Administración: Google forms | |
| | | Variable 2: desempeño docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario tipo likert Autor: Elena Dianderas Chávez Año: 2020 Monitoreo: en línea Ámbito de Aplicación: docentes Forma de Administración: Google forms | |

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional que se identifica en su institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicitamos responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

DATOS GENERALES

Estimado (a) profesor (a):

A continuación se le presenta una serie de preguntas, que deberá responder marcando con una (X) la opción que considere expresa mejor su percepción sobre el tema.

Clima organizacional

| Nº | ÍTEM S | TOTALMENTE EN | EN | NI DE ACUERDO NI DE | TOTALMENTE DE |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----|---------------------------|------------------|
| Relaciones Interpersonales | 1. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución. | | | | |
| | 2. Recibo buen trato de mis colegas de trabajo. | | | | |
| | 3. En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada. | | | | |
| | 4. El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno. | | | | |
| | 5. La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente. | | | | |
| Trabajo en equipo | 6. Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito. | | | | |
| | 7. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes. | | | | |
| | 8. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios. | | | | |
| | 9. El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente. | | | | |
| | 10. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales. | | | | |
| Comunicación | 11. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo. | | | | |
| | 12. Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. | | | | |
| | 13. La información de interés debe ser compartida con los demás. | | | | |
| | 14. Presto atención a los comunicados que emite el director. | | | | |
| | 15. Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución. | | | | |

Desempeño docente

| N° | Ítem | TOTAL MEN TE EN | EN | NI DE ACUERDO NI | DE ACUERDO | TOTAL MEN TE DE |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----|---------------------|------------|--------------------|
| | | | | | | |
| Diversificación curricular | 16. Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad. | | | | | |
| | 17. Para la diversificación tomo como base el DCN. | | | | | |
| | 18. Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto. | | | | | |
| | 19. Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante. | | | | | |
| | 20. La diversificación está considerada dentro del PCI. | | | | | |
| Planificación | 21. Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución. | | | | | |
| | 22. Elaboro el plan de aula y/o área. | | | | | |
| | 23. Consigo los objetivos que me propongo. | | | | | |
| | 24. Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas. | | | | | |
| | 25. Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad. | | | | | |
| Evaluación | 26. Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo. | | | | | |
| | 27. Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente. | | | | | |
| | 28. Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes. | | | | | |
| | 29. Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados. | | | | | |
| | 30. El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente. | | | | | |

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Variable: Clima Organizacional

| Variable I: | | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Observaciones |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----|------------|----|----------|----|---------------|
| Nº | Variable: Clima Organizacional | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Dimensión: Relaciones Interpersonales | X | | X | | X | | |
| 1. | Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución. | X | | X | | X | | |
| 2. | Recibo buen trato de mis colegas de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 3. | En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada | X | | X | | X | | |
| 4. | El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno. | X | | X | | X | | |
| 5. | La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión: Trabajo en Equipo | | | | | | | |
| 6. | Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito. | X | | X | | X | | |
| 7. | Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes. | X | | X | | X | | |
| 8. | Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios | X | | X | | X | | |
| 9. | El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente | X | | X | | X | | |
| 10. | Considera la movilización de capacidades de tus estudiantes al plantear sus actividades | X | | X | | X | | |
| | Dimensión: Comunicación | | | | | | | |
| | Dimensión: Comunicación | | | | | | | |
| 11. | Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 12. | Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| 13. | La información de interés debe ser compartida con los demás. | X | | X | | X | | |
| 14. | Presto atención a los comunicados que emite el director. | X | | X | | X | | |
| 15. | Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Silvia Rada Fernández DNI: 06215129

Especialidad del validador: Magister

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 14 de julio de 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Variable: Desempeño docente

| | Ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Observaciones |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----|------------|----|----------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión: Diversificación Curricular | | | | | | | | |
| 1 | Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad. | X | | X | | X | | |
| 2 | Para la diversificación tomo como base el DCN. | X | | X | | X | | |
| 3 | Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto. | X | | X | | X | | |
| 4 | Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante. | X | | X | | X | | |
| 5 | La diversificación está considerada dentro del PCI. | X | | X | | X | | |
| Dimensión: Planificación | | | | | | | | |
| 6 | Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución. | X | | X | | X | | |
| 7 | Elaboro el plan de aula y/o área. | X | | X | | X | | |
| 8 | Consigo los objetivos que me propongo. | X | | X | | X | | |
| 9 | Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas. | X | | X | | X | | |
| 10 | Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad. | X | | X | | X | | |
| Dimensión: Evaluación | | | | | | | | |
| 11 | Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo. | X | | X | | X | | |
| 12 | Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente. | X | | X | | X | | |
| 13 | Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|--|
| 14 | Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados. | X | | X | | X | | |
| 15 | El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Silvia Rada Fernández DNI: 06215129

Especialidad del validador: Magister

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 14 de julio de 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Variable: Desempeño docente

| | Ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Observaciones |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----|------------|----|----------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Dimensión: Diversificación Curricular | | | | | | | |
| 1 | Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad. | X | | X | | X | | |
| 2 | Para la diversificación tomo como base el DCN. | X | | X | | X | | |
| 3 | Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto. | X | | X | | X | | |
| 4 | Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante. | X | | X | | X | | |
| 5 | La diversificación está considerada dentro del PCI. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión: Planificación | | | | | | | |
| 6 | Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución. | X | | X | | X | | |
| 7 | Elaboro el plan de aula y/o área. | X | | X | | X | | |
| 8 | Consigo los objetivos que me propongo. | X | | X | | X | | |
| 9 | Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas. | X | | X | | X | | |
| 10 | Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión: Evaluación | | | | | | | |
| 11 | Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo. | X | | X | | X | | |
| 12 | Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente. | X | | X | | X | | |
| 13 | Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|--|
| 14 | Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados. | X | | X | | X | | |
| 15 | El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Gutiérrez Bravo, Jesús DNI: 44035811

Especialidad del validador: Magister

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 14 de julio de 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Variable: Clima Organizacional

| Variable I: | | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Observaciones |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----|------------|----|----------|----|---------------|
| Nº | Variable: Clima Organizacional | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Dimensión: Relaciones Interpersonales | X | | X | | X | | |
| 1. | Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución. | X | | X | | X | | |
| 2. | Recibo buen trato de mis colegas de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 3. | En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada | X | | X | | X | | |
| 4. | El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno. | X | | X | | X | | |
| 5. | La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión: Trabajo en Equipo | | | | | | | |
| 6. | Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito. | X | | X | | X | | |
| 7. | Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes. | X | | X | | X | | |
| 8. | Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios | X | | X | | X | | |
| 9. | El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente | X | | X | | X | | |
| 10 | Considera la movilización de capacidades de tus estudiantes al plantear sus actividades | X | | X | | X | | |
| | Dimensión: Comunicación | | | | | | | |
| | Dimensión: Comunicación | | | | | | | |
| 11 | Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 12 | Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| 13 | La información de interés debe ser compartida con los demás. | X | | X | | X | | |
| 14 | Presto atención a los comunicados que emite el director. | X | | X | | X | | |
| 15 | Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Gutiérrez Bravo, Jesús DNI: 44035811

Especialidad del validador: Magister

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 14 de julio de 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Variable: Clima Organizacional

| Variable I: | | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Observaciones |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----|------------|----|----------|----|---------------|
| Nº | Variable: Clima Organizacional | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Dimensión: Relaciones Interpersonales | X | | X | | X | | |
| 1. | Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución. | X | | X | | X | | |
| 2. | Recibo buen trato de mis colegas de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 3. | En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada | X | | X | | X | | |
| 4. | El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno. | X | | X | | X | | |
| 5. | La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión: Trabajo en Equipo | | | | | | | |
| 6. | Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito. | X | | X | | X | | |
| 7. | Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes. | X | | X | | X | | |
| 8. | Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios | X | | X | | X | | |
| 9. | El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente | X | | X | | X | | |
| 10. | Considera la movilización de capacidades de tus estudiantes al plantear sus actividades | X | | X | | X | | |
| | Dimensión: Comunicación | | | | | | | |
| | Dimensión: Comunicación | | | | | | | |
| 11. | Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 12. | Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| 13. | La información de interés debe ser compartida con los demás. | X | | X | | X | | |
| 14. | Presto atención a los comunicados que emite el director. | X | | X | | X | | |
| 15. | Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Aurora Elena Sánchez Mancilla DNI: 25835934

Especialidad del validador: Magister

Lima, 14 de julio de 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es sucinto, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Variable: Desempeño docente

| | Ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Observaciones |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----|------------|----|----------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Dimensión: Diversificación Curricular | | | | | | | |
| 1 | Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad. | X | | X | | X | | |
| 2 | Para la diversificación tomo como base el DCN. | X | | X | | X | | |
| 3 | Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto. | X | | X | | X | | |
| 4 | Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante. | X | | X | | X | | |
| 5 | La diversificación está considerada dentro del PCI. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión: Planificación | | | | | | | |
| 6 | Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución. | X | | X | | X | | |
| 7 | Elabora el plan de aula y/o área. | X | | X | | X | | |
| 8 | Consigo los objetivos que me propongo. | X | | X | | X | | |
| 9 | Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas. | X | | X | | X | | |
| 10 | Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión: Evaluación | | | | | | | |
| 11 | Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo. | X | | X | | X | | |
| 12 | Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente. | X | | X | | X | | |
| 13 | Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|--|
| 14 | Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados. | X | | X | | X | | |
| 15 | El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Aurora Elena Sánchez Mancilla DNI: 25835934

Especialidad del validador: Magister

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 14 de julio de 2020



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Escala: Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 19 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 19 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,952 | 15 |

Escala: Desempeño Docente

Resumen de procesamiento de casos

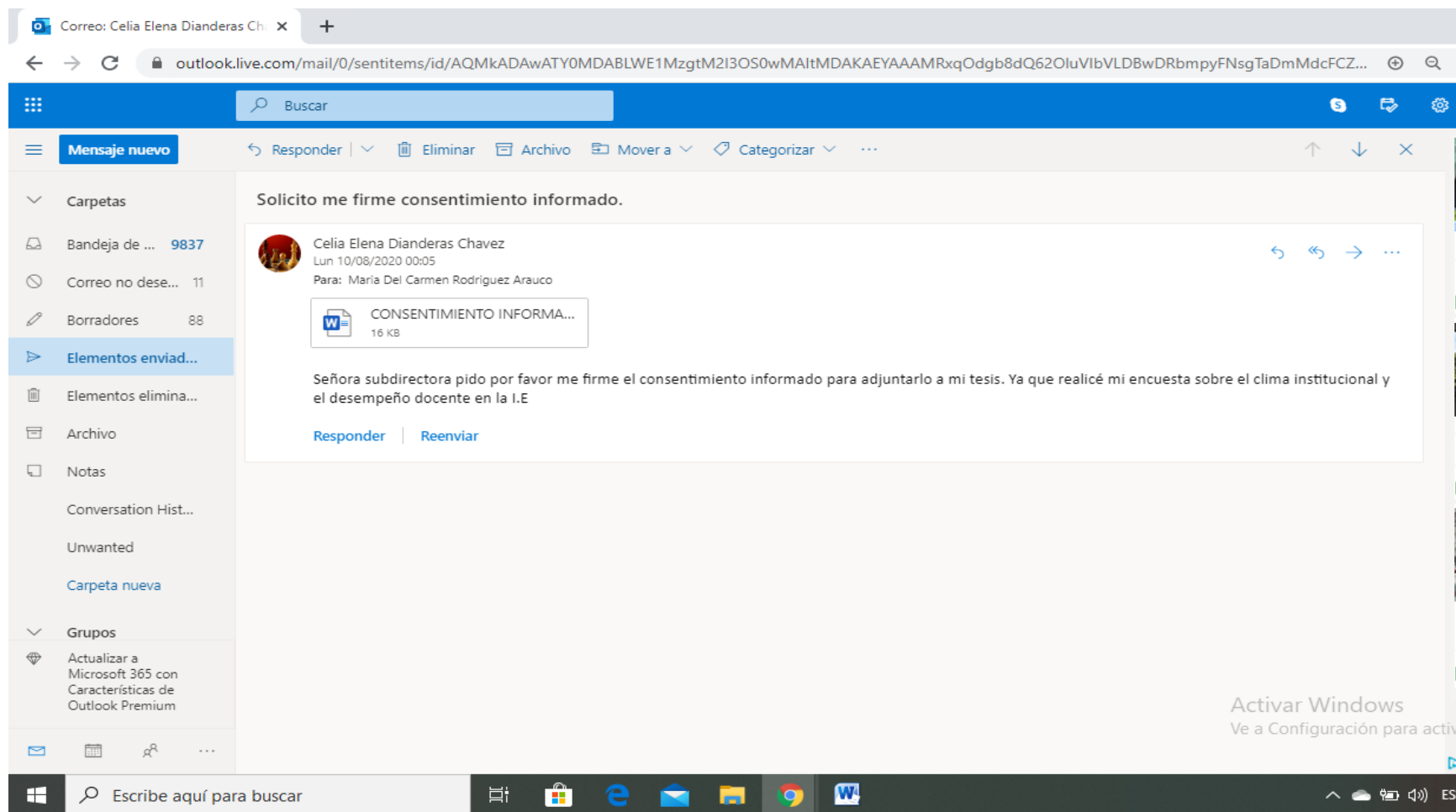
| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 19 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 19 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,961 | 14 |

Anexo 5: Consentimiento informado



Anexo 6: Base de datos

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|--|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 5 | |
| 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 15 | 4 | 3 | 5 | 4 | |
| 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 17 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 16 | 5 | 3 | 3 | 4 | |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 9 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 11 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 16 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 16 | 3 | 4 | 5 | 5 | |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 3 | 4 | 5 | |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 16 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 9 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 21 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 16 | 3 | 3 | 5 | 5 | |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 24 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 13 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 15 | 4 | 2 | 4 | 4 | |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | |

| | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | |
|----|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|-----|--|
| 1 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 20 | 118 | |
| 2 | 3 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 | 87 | |
| 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 89 | |
| 4 | 3 | 4 | 18 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 15 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20 | 86 | |
| 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 20 | 100 | |
| 6 | 2 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 16 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 19 | 85 | |
| 7 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 50 | |
| 8 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 97 | |
| 9 | 3 | 4 | 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 19 | 99 | |
| 10 | 3 | 4 | 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 87 | |
| 11 | 2 | 4 | 16 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 16 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 20 | 84 | |
| 12 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 | 122 | |
| 13 | 4 | 5 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 17 | 103 | |
| 14 | 4 | 5 | 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 116 | |
| 15 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 125 | |
| 16 | 3 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 20 | 100 | |
| 17 | 4 | 5 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 21 | 109 | |
| 18 | 2 | 1 | 9 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 6 | 38 | |
| 19 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 20 | 106 | |
| 20 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 95 | |
| 21 | 3 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 16 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 18 | 80 | |
| 22 | 3 | 4 | 19 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 87 | |
| 23 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 106 | |
| 24 | 2 | 3 | 13 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 15 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 | 74 | |
| 25 | 5 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 | 100 | |
| 26 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 94 | |

Anexo 7: Estadística

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------|----------------------------|
| | | | Clima organizacional | Diversificación curricular |
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,467** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Diversificación curricular | Coeficiente de correlación | ,467** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|---------------|
| | | | Clima organizacional | Planificación |
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,389** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,002 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Planificación | Coeficiente de correlación | ,389** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,002 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|------------|
| | | | Clima organizacional | Evaluación |
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,414** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Evaluación | Coeficiente de correlación | ,414** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|----------------------------|
| | | | Desempeño docente | Relaciones Interpersonales |
| Rho de Spearman | Desempeño docente | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,400** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,002 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Relaciones Interpersonales | Coeficiente de correlación | ,400** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,002 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|-------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|
| | | | Desempeño docente | Trabajo en equipo |
| Rho de Spearman | Desempeño docente | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,370** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,004 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Trabajo en equipo | Coeficiente de correlación | ,370** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,004 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|-------------------|----------------------------|-------------------|--------------|
| | | | Desempeño docente | Comunicación |
| Rho de Spearman | Desempeño docente | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,452** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Comunicación | Coeficiente de correlación | ,452** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|-------------------|
| | | | Clima organizacional | Desempeño docente |
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,430** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Desempeño docente | Coeficiente de correlación | ,430** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

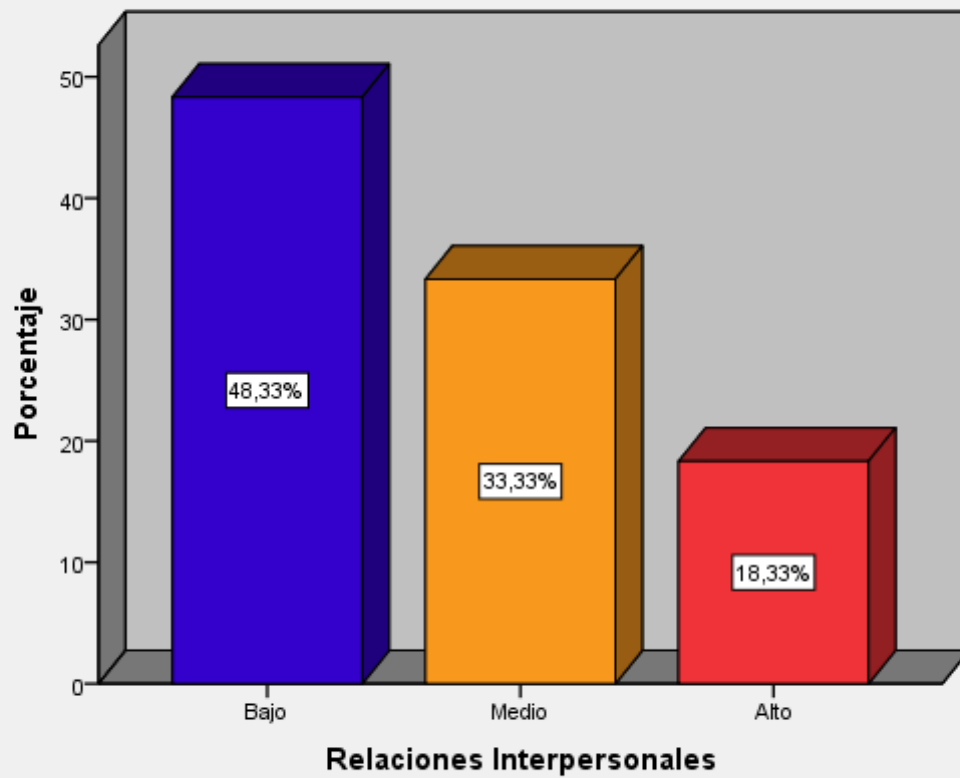
Prueba de Normalidad

| Resumen de procesamiento de casos | | | | | | |
|-----------------------------------|----|------------|--------|------------|-------|------------|
| | | | Casos | | | |
| | | | Válido | Perdidos | Total | |
| | N | Porcentaje | N | Porcentaje | N | Porcentaje |
| Comunicación | 60 | 100,0% | 0 | 0,0% | 60 | 100,0% |
| Desempeño docente | 60 | 100,0% | 0 | 0,0% | 60 | 100,0% |

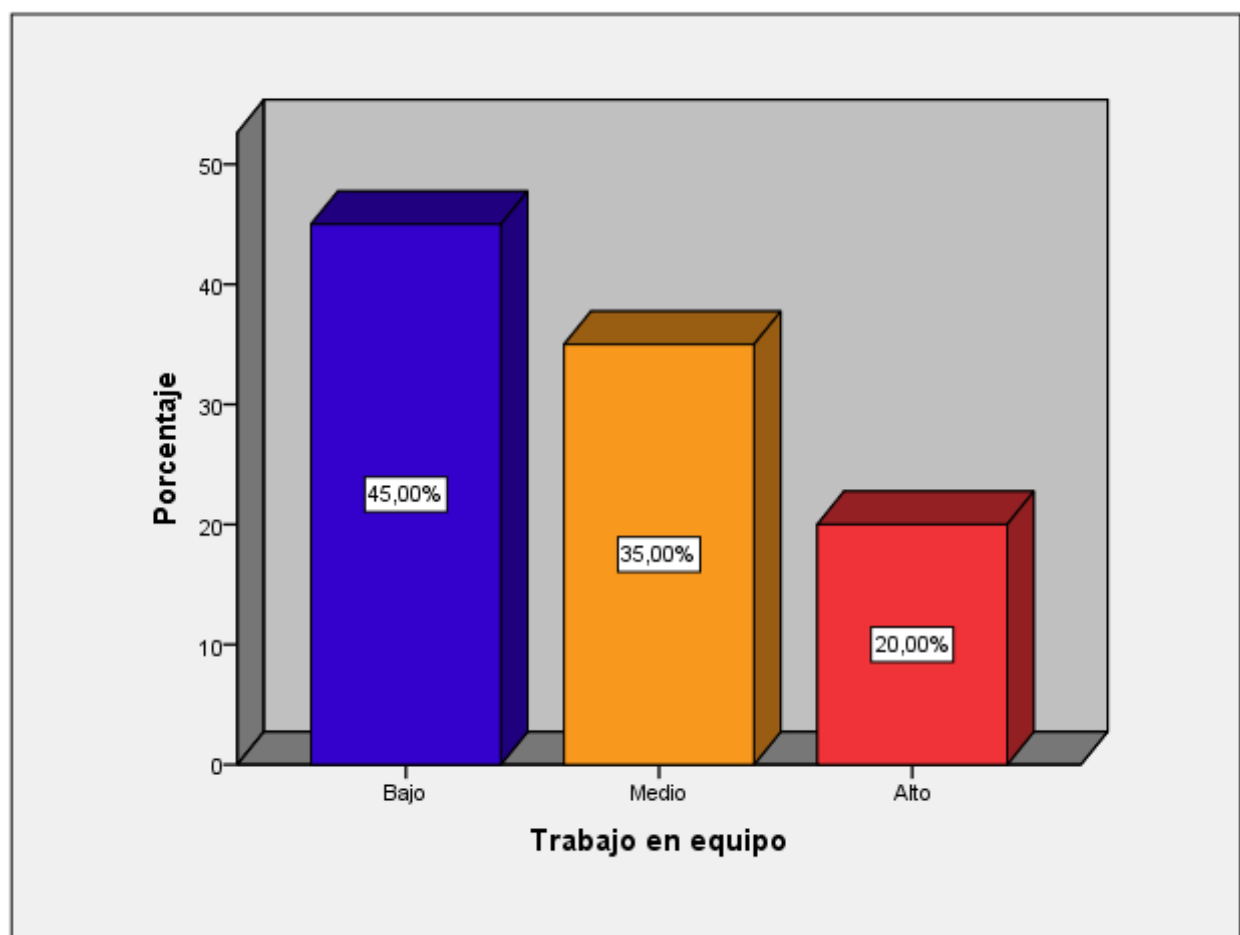
| Pruebas de normalidad | | | | | | |
|-----------------------|-------------|----|---------------------------------|-------------|--------------|------|
| | | | Kolmogorov-Smirnov ^a | | Shapiro-Wilk | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Comunicación | ,130 | 60 | ,013 | ,917 | 60 | ,001 |
| Desempeño docente | ,206 | 60 | ,000 | ,903 | 60 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

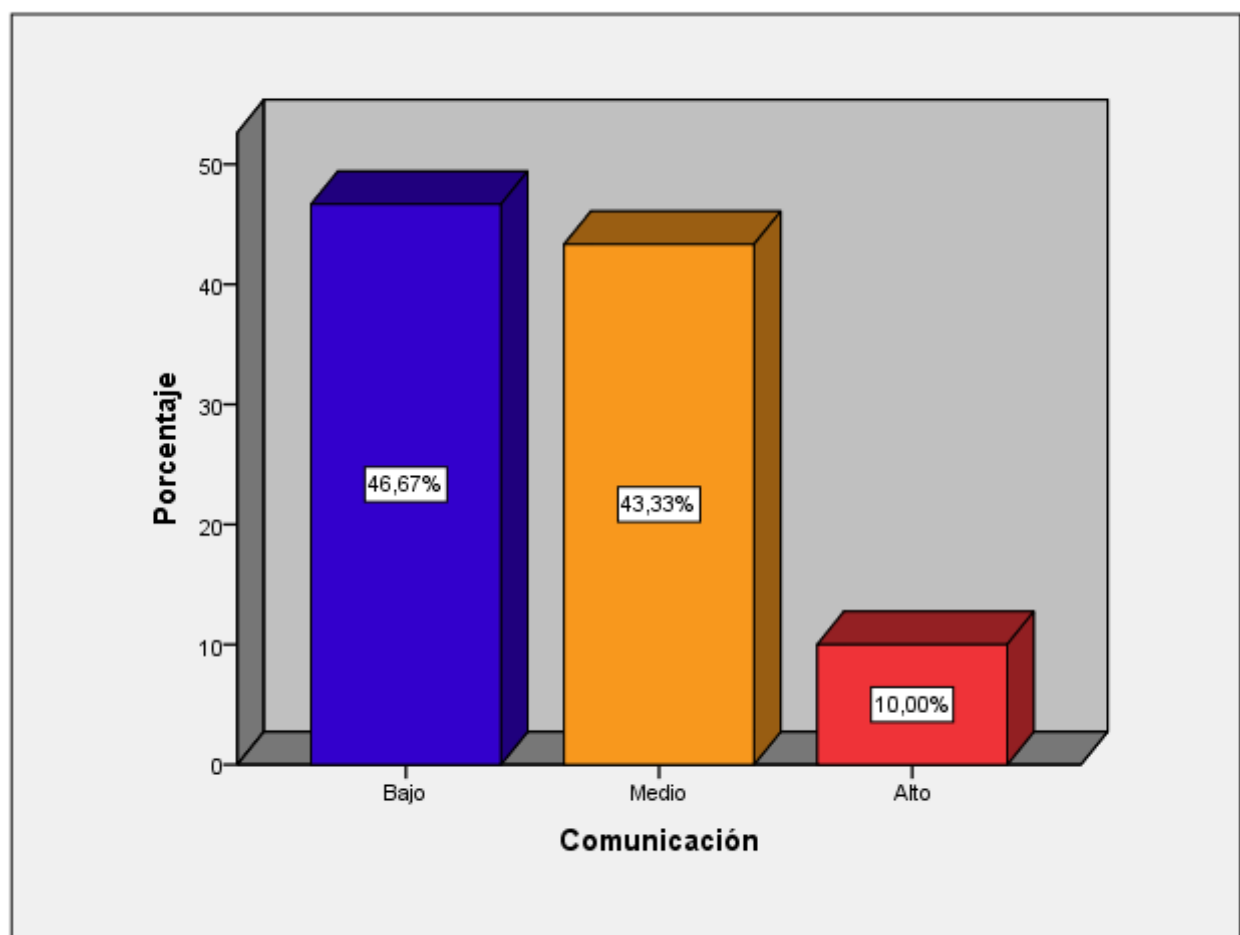
Frecuencias



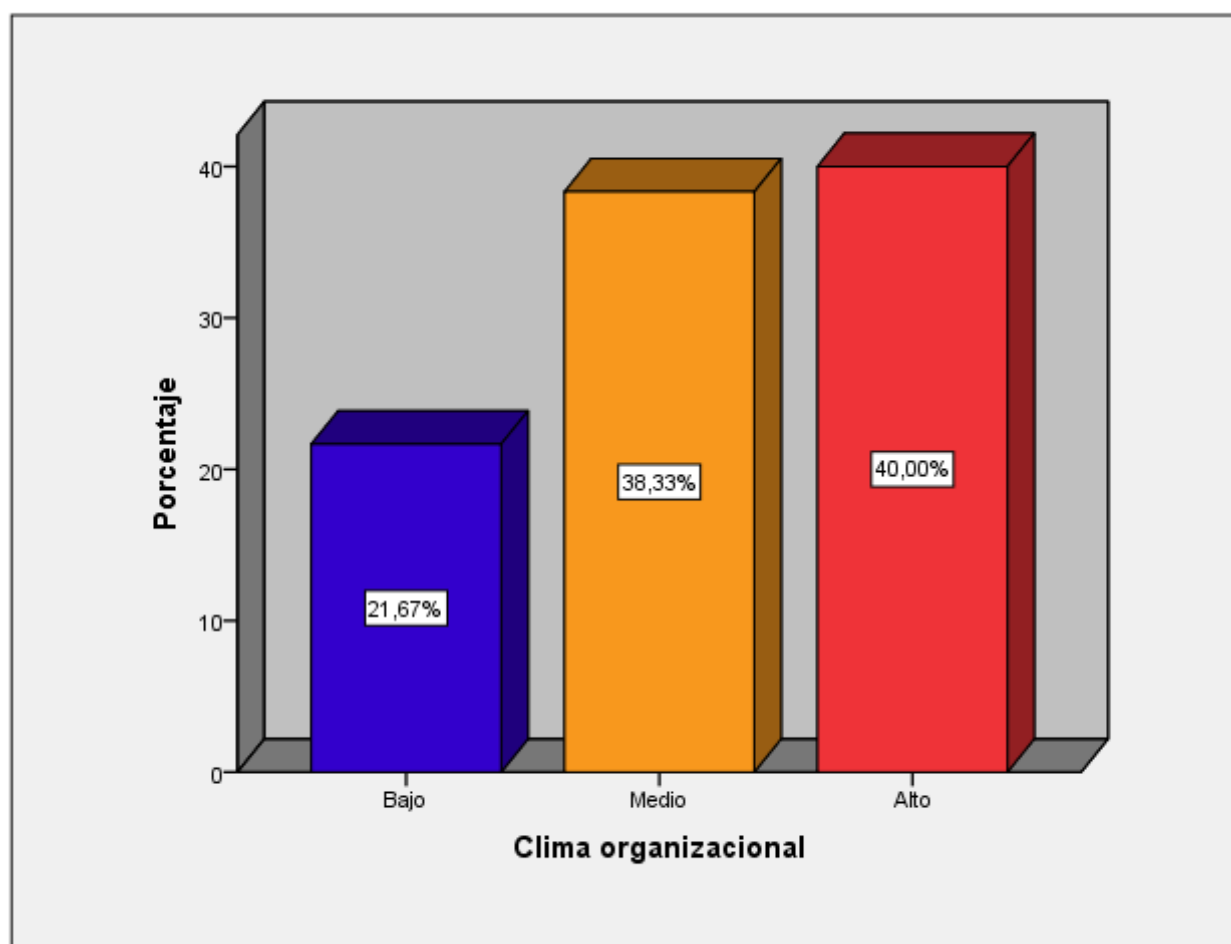
| Relaciones Interpersonales | | | | | |
|----------------------------|-------|------------|-------|------------|------------|
| | | Frecuencia | | Porcentaje | Porcentaje |
| | | | | válido | acumulado |
| Válido | Bajo | 29 | 48,3 | 48,3 | 48,3 |
| | Medio | 20 | 33,3 | 33,3 | 81,7 |
| | Alto | 11 | 18,3 | 18,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |



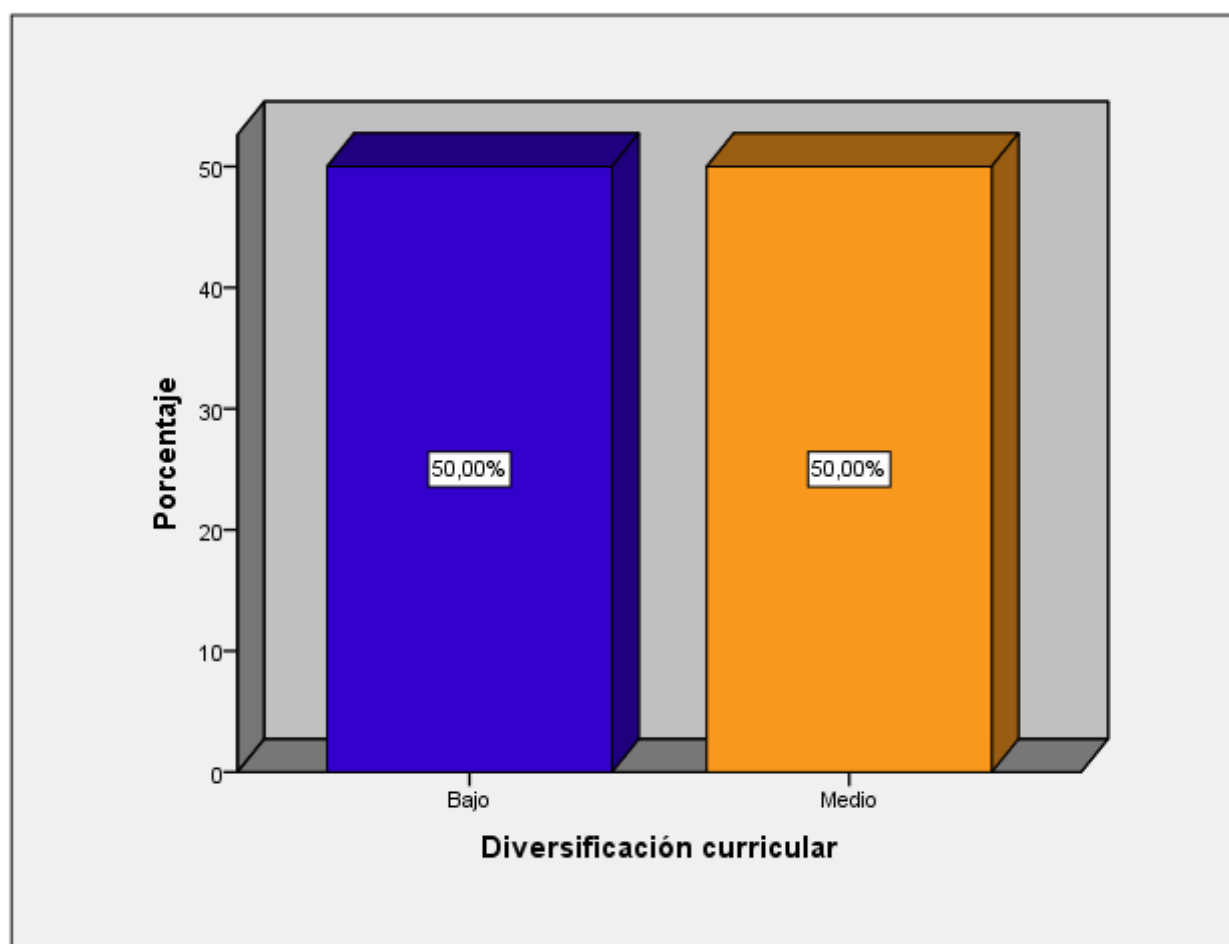
| Trabajo en equipo | | | | | |
|-------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Bajo | 27 | 45,0 | 45,0 | 45,0 |
| | Medio | 21 | 35,0 | 35,0 | 80,0 |
| | Alto | 12 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |



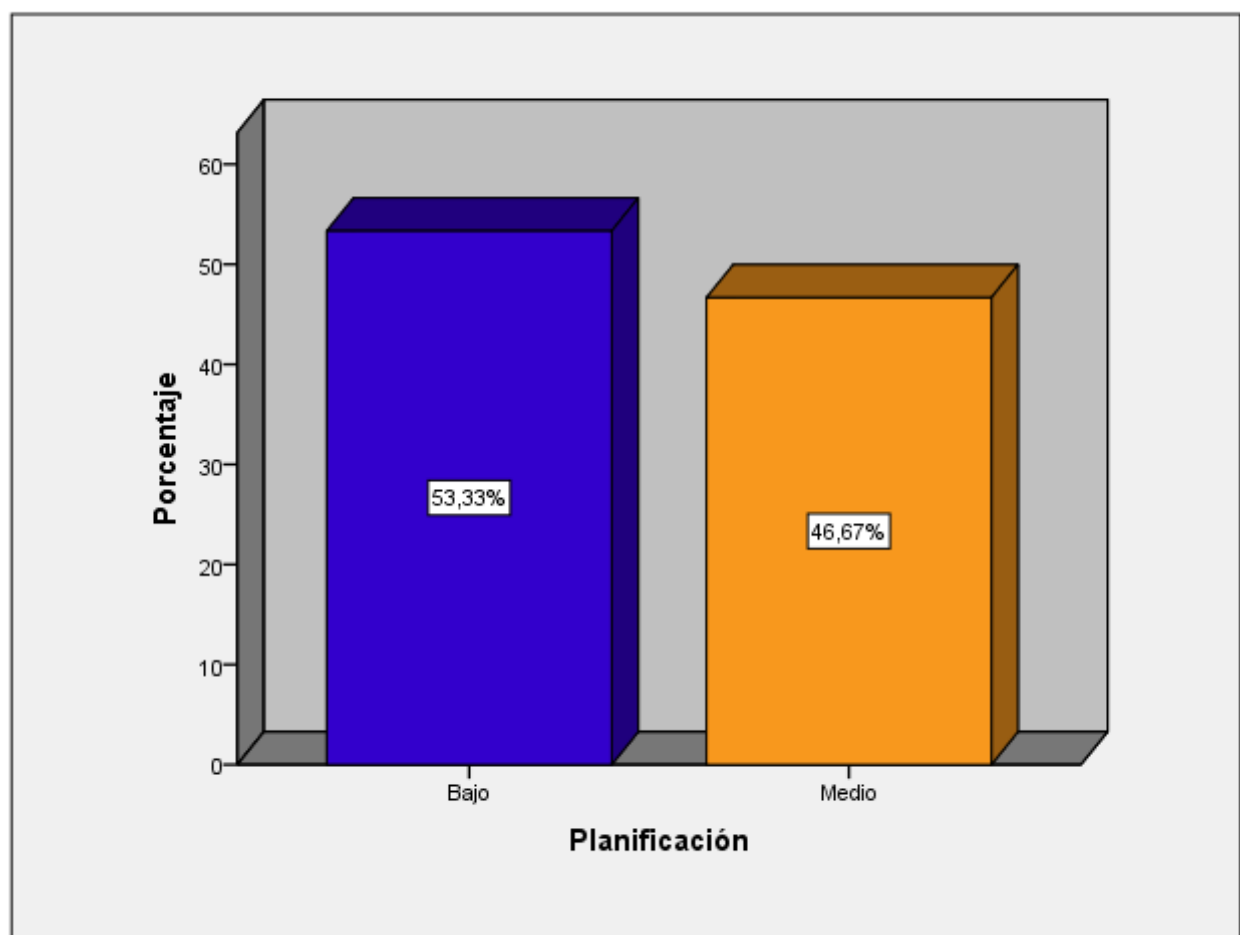
| Comunicación | | | | |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Bajo | 28 | 46,7 | 46,7 | 46,7 |
| Medio | 26 | 43,3 | 43,3 | 90,0 |
| Alto | 6 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |



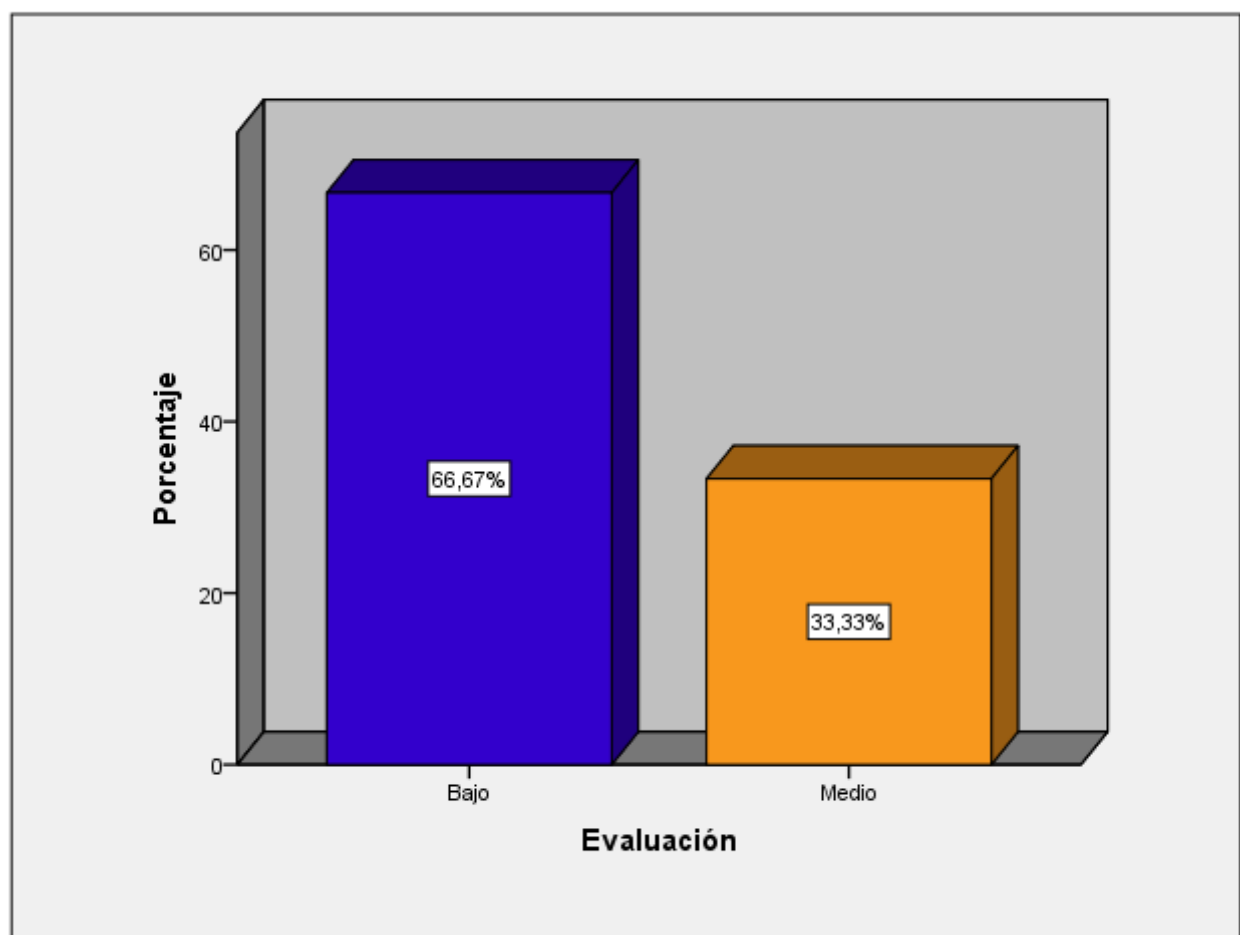
| Clima organizacional | | | | | |
|----------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Bajo | 13 | 21,7 | 21,7 | 21,7 |
| | Medio | 23 | 38,3 | 38,3 | 60,0 |
| | Alto | 24 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |



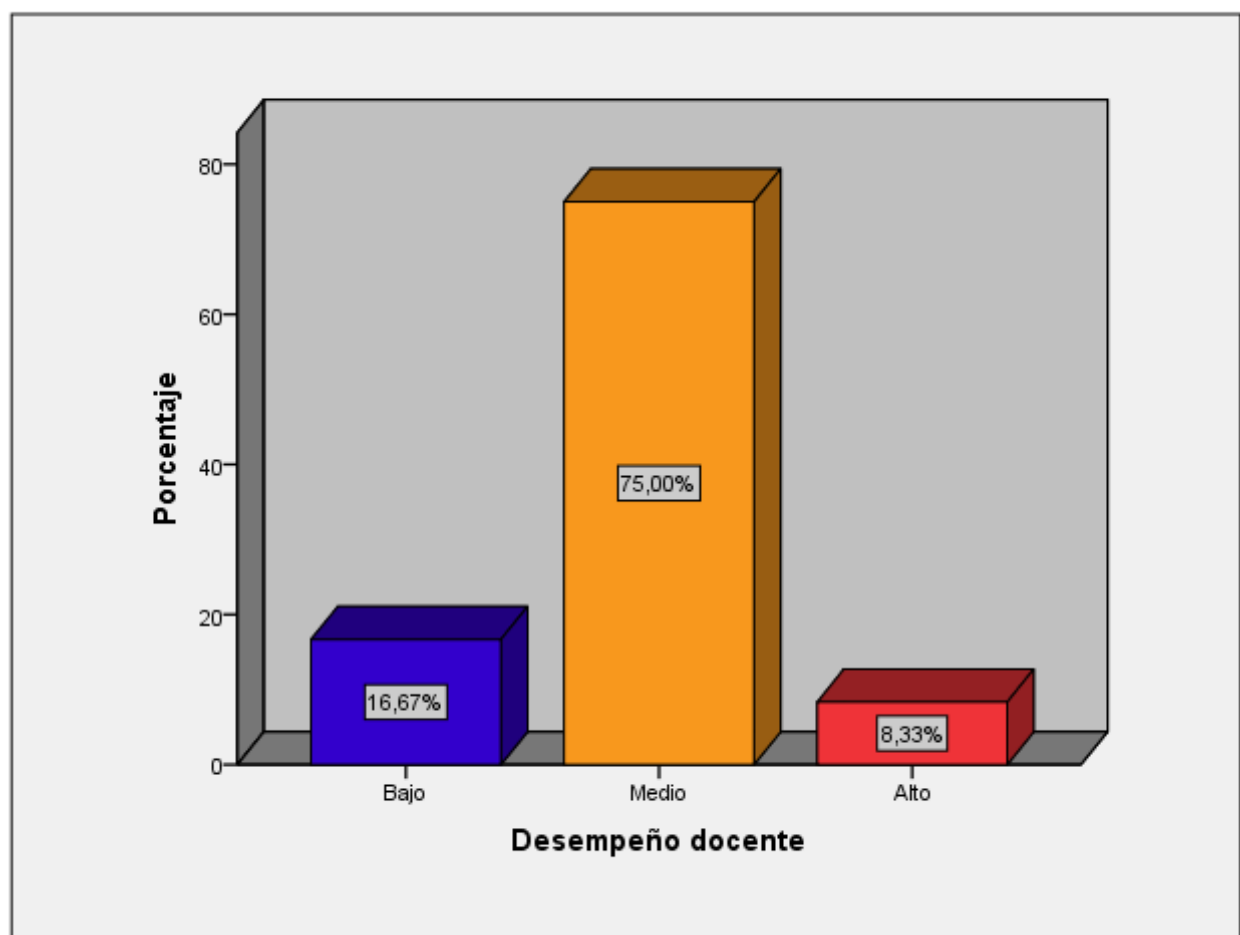
| Diversificación curricular | | | | |
|----------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Bajo | 30 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| Medio | 30 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |



| Planificación | | | | |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Bajo | 32 | 53,3 | 53,3 | 53,3 |
| Medio | 28 | 46,7 | 46,7 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |



| Evaluación | | | | |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Bajo | 40 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| Medio | 20 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |



| Desempeño docente | | | | |
|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Bajo | 10 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| Medio | 45 | 75,0 | 75,0 | 91,7 |
| Alto | 5 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Anexo 8: Evidencias

